



مرحباً بك

kamel.c.sfar@gmail.com

كمال صفر

الاتفاقية المشتركة القطاعية

لصناعة مواد التنظيف

ومبيدات الحشرات

محنة (2022)

جميع الحقوق محفوظة 2022

Sfarconsulting.tn

فهرس

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات

الصفحة	الموضوع	الفصول
6-5	التنقيحات	
7	قرار المصادقة	
9-8	محتوى وميدان التطبيق	1
10-9	عقد الشغل لمدة معينة	1 مكرر
11-10	المدة المراجعة والتراجع	2
11	تأويل الاتفاقية	3
13-12-11	الحق النقابي وحرية الرأي	4
13	استقبال النواب النقابيين	5
13	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
14-13	الانتداب	7
14	تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة	7 مكرر
15-14	مقاييس الإنتاج	8
15	مدة التحربة	9
15	تشغيل النساء والأطفال	10
16-15	حماية العمال أثناء ممارستهم للعمل	11
16	بطاقة الخلاص	12
17-16	التدرج والترقية	13
17	إستعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبهم	14
18-17	أجل الإعلام بإنهاء العمل	15
18	الفصل عن العمل بموجب حذف مركز أو التنقيص في عدد العملة	16
19-18	مكافأة نهاية الخدمة	17
19	الانقطاع عن العمل لأسباب صحية	18
20-19	الإستقالة	19
20	شهادة الشغل	20
20	تغيير مكان الإقامة أو النقلة	21
21-20	التغيبات	22
21	مدة العمل	23
21	الراحة بالليل	24
21	تأجير العمل الليلي	25
21	الساعات الزائدة	26
21	الراحة الأسبوعية	27
22-21	أيام العطل خالصة الأجر	28
22	الرخص خالصة الأجر	29
23-22	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	30

23	رخص الولادة	31
23	الرخص الاستثنائية	32
24-23	رخص المرض	33
24	الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية	34
25	الرخصة بدون أجر	35
27-26-25	التأديب	36
27	مشمولات مجلس التأديب	37
27	التدريب والتكوين والإتقان المهني	42
28	تعليم الكبار	42 مكرر
28	بدلات العمل و الوقاية	43
29-28	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	44
30-29	حفظ الصحة والسلامة في العمل	45
30	نظام الحيطرة الاجتماعية	46
30	نظام التقاعد	47
30	الترتيب المهني	48
31	الأجور	49
31	ترتيب العمال	50
31	تأجير العملة الشبان	51
32-31	تأجير المنقوصين ذهنيا	52
32	منحة النقل	53
32	منحة السلة	54
32	منحة الحضور	55
33-32	قسط الحليب	55 مكرر
33	منحة الصندوق المالي	56
33	منحة الدخول الى المدارس	56 مكرر
34-33	منحة الانتاج وآخر السنة	57
34	منحة السكن	57 مكرر
34	المساعدة عند الوفاة	58
35	منحة الإحالة على التقاعد	59
35	الامتيازات المكتسبة	60
36-35	أحكام تطبيقية	61
36	إجراء العمل بهذه الاتفاقية	62
من 37 الى 39	الترتيب المهني للعمال	الملحق الاول
من 40 الى 45	الترتيب المهني للمستخدمين والفنيين والإطارات	الملحق الثاني
من 46 الى 58	جداول الأجور سنوات 2024-2023-2022	

نص الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 6 جوان 1977 الملاحق من 1983 الى 2009			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 14 أفريل 1983	الفصول 5-8-9-15-25-28- 30-43-54-55-56-57-58	اضافة الفصل 55 مكرر (قسط الحليب) والفصل 56 مكرر (منحة الدخول اليومي) والفصل 57 مكرر (منحة السكن) استقبال النواب النقابيين - مقاييس الانتاج - مدة التجربة - أجل الاعلام بإنهاء العمل - تأجير العمل الليلي - أيام العطل الخالصة الاجر - الرخص لأسباب عائلية - بدلات العمل والوقاية - غرامة السلة - الغرامة نصف اليومية - منحة الصندوق المالي - منحة الانتاج وآخر السنة - المساعدة عند الوفاة.
ملحق 2	قرار مؤرخ في 18 مارس 1989	-	أجور
ملحق 3	قرار مؤرخ في 16 أوت 1990	الفصول 28-54-55 مكرر-56 مكرر-57	أيام العطل الخالصة الاجر - منحة السنة - قسط الحليب - منحة الدخول الى المدارس - منحة الانتاج وآخر السنة.
ملحق 4	قرار مؤرخ في 5 أوت 1993	الفصول 1-4-9-25-29-54- 55-56-56 مكرر-59	محتوى وميدان التطبيق - الحق النقابي وحرية الرأي - مدة التجربة - تأجير العمل بالليل - الرخص خالصة الاجر - غرامة السلة - الغرامة نصف اليومية - منحة الدخول الى المدارس - منحة الاحالة على التقاعد
ملحق 5	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصول 6-25-45-53-54-55- 57 مكرر -اضافة الفصل 1 مكرر (عقد الشغل لمدة معينة) -الغاء الفصول 38-39-40-41	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة - تأجير العمل بالليل - حفظ الصحة والسلامة -منحة النقل - غرامة السلة - منحة السكن
ملحق 6	قرار مؤرخ في 9 جوان 1999	الفصول 2-3-8-11-13-14- 15-16-19-20-21-22-25- 28-30-36-43-45-54-57 مكرر-58	المدة، المراجعة، التراجع- تأويل الاتفاقية - مقاييس الانتاج - حماية العمال اثناء ممارستهم العمل - التدرج و الترقية - استخدام العملة في وظائف غير مطابقة لأصنافهم - أجل الاعلام بإنهاء العمل - الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل او تنقيص في عدد العمال - الاستقالة - شهادة الشغل - تغيير مكان الاقامة او النقلة - التغيب - تأجير العمل بالليل - أيام العطل خالصة الاجر - الرخص الخاصة لأسباب عائلية -التأديب - بدلات العمل و الوقاية - حفظ الصحة والسلامة - منحة النقل - منحة السلة - منحة السكن - المساعدة عند الوفاة.
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 17-25-45-53-54- 56	الحق النقابي وحرية الرأي - التدرج والترقية - مكافأة نهاية الخدمة - تأجير العمل الليلي - الصحة والسلامة في العمل - منحة النقل - منحة السلة - منحة الصندوق المالي-
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 5-6-8-18-19-25- 30-42-53-54 -اضافة الفصل 7 مكرر (تشغيل الاشخاص حاملي الاعاقة) و الفصل 42 مكرر (تعليم الكبار)	قبول النواب النقابيين - تمثيل العملة بالمؤسسات (اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة) - مقاييس الانتاج - الانقطاع عن العمل لأسباب صحية -الاستقالة - تأجير العمل الليلي - الرخص لأسباب عائلية - التدريب والتكوين وتحسين المعلومة - منحة النقل - منحة السلة
ملحق 9	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	الفصول 1 مكرر-2-4-25-30- 53-54-56 مكرر-57	عقد الشغل لمدة معينة - المدة، التراجع - الحق النقابي وحرية الرأي -تأجير العمل الليلي-منحة النقل - منحة السلة-

منحة الصندوق المالي – منحة الدخول الى المدارس-منحة السكن			
الملاحق من 2011 الى 2022			
منحة النقل – منحة السلة – منحة الصندوق المالي – منحة الدخول الى المدارس – منحة السكن – جداول الاجور	الفصول 53-54-56-56 مكرر - 57	قرار مؤرخ في 11 أكتوبر 2011	ملحق 10
منحة النقل – جداول الاجور	الفصل 53	قرار مؤرخ في 19 فيفري 2013	ملحق 11
منحة النقل – جداول الاجور	الفصل 53	قرار مؤرخ في 4 نوفمبر 2014	ملحق 12
منحة النقل – منحة الحضور-جداول الاجور	الفصلان 53- 55	قرار مؤرخ في 8 أفريل 2016	ملحق 13
منحة النقل – منحة الحضور – منحة السكن -جداول الاجور	الفصول 53 – 55 – 57 مكرر	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	ملحق 14
منحة النقل – منحة الحضور – منحة السكن -جداول الاجور	الفصول 53 – 55 – 57 مكرر	قرار مؤرخ في 17 ديسمبر 2019	ملحق 15
منحة النقل – منحة الحضور – منحة السكن -جداول الاجور	الفصول 53 – 55 – 57 مكرر	قرار مؤرخ في 29 أفريل 2022	ملحق 16

وزارة الشؤون الاجتماعية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 6 جوان 1977، يتعلق بالمصادقة على

الاتفاقية القطاعية لصناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات (*)

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966، المتعلق بإصدار مجلة الشغل،

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الاطارية،

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 29 مارس 1977 كما وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر ما يأتي:

الفصل 1 - تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات المضاف نصها لهذا القرار.

الفصل 2 - أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول، في كامل تراب الجمهورية.

الفصل 3 - لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول اعلاه ان تكون سببا في الغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الاجراء، قبل دخولها حيز التطبيق.

بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الاتفاقية المشار اليها اعلاه، الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هاته الاخيرة اقل نفعا من الأولى.

تونس في 6 جوان 1977.

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه الوزير الأول

الهادي نوييرة

(*) عوضت تسمية «الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات» بتسمية «الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات» بمقتضى الفصل الأول من الملحق التعديلي عدد 8 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 17 جانفي 2006.

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات

بين:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية الممثل في شخص رئيسه السيد الفرجاني بلحاج عمار
 - الحجر النقابية القومية لصانعي مواد التنظيف الممثلة في شخص رئيسها السيد اسماعيل عاشور
 - السيد اسماعيل عاشور
- من جهة،

و

- الاتحاد العام التونسي للشغل الذي يمثله كاتبه العام السيد الحبيب عاشور
 - الجامعة العامة للبتروكيميا التي يمثلها عن الاتحاد العام التونسي للشغل كاتبها العام السيد علالة العامري
- من جهة أخرى،

تم الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1(جديد)

محتوى وميدان التطبيق

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 وألغيت الفقرة الأخيرة) (العمال غير القارين) بالملحق التعديلي عدد 5)

أبرمت هذه الإتفاقية طبقا للفصول 31 الى 43 من مجلة الشغل وللعقد الإطاري المشترك. وهي تضبط في كامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين والعمال المشتغلين بصفة قارة في المؤسسات التي ينتمي نشاطها الرئيسي إلى الصناعات التالية:

- صناعة المساحيق المنظفة
- صناعة مواد الغسل والتنظيف الأخرى (مثل قوالب السودا الخ...)
- صناعة الدقيق المرغى
- صناعة المواد الأخرى للتنظيف ماء الجافال والكريزيل الصابون السائل مزيل التعفّنات والروائح الفاسدة
- صناعة مصقولات الموبيليا والاثاث وملمع الأحذية والشمع والمبطنات الملبسة الراقية
- صناعة مبيدات الحشرات
- العملة القارون هم المنتدبون لمدة غير محدودة ولا يقع استعمالهم لتنفيذ اشغال موسمية أو عرضية.

الفصل 1 مكرر (جديد)

عقد الشغل لمدة معينة

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5 واضيفت فقرة بعد الفقرة الرابعة بالملحق التعديلي عدد 9)

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة او لمدة معينة
- 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة فيما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
- 3- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
 - التعويض الوقي للعامل قار متغيب او توقف تنفيذ عقد شغله
 - القيام بأشغال متأكدة لنفاذي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو يحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة
- 4- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على اساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

5- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجرا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

6- ويتمتع هؤلاء العملة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون فيما يتعلق بالحقوق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقات خلاص الاجر وشهادة العمل ومدة العمل والاجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

الفصل 2 (جديد)

المدة - المراجعة - التراجع

(نقحت الفقرة الخامسة بالملحق التعديلي عدد 6 وأضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير محدودة.

لا يجوز فسخ هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كليا أو جزئيا من قبل أحد الطرفين المتعاقدين الا بعد انقضاء ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ، وبعد مضي هذه السنوات الثلاث لا يجوز فسخها أو التراجع فيها أو طلب مراجعتها الا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

يجب على الطرف الراغب في فسخ الاتفاقية أو في مراجعتها كليا أو جزئيا ان يعلم بقراره الطرف المتعاقد المقابل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالتبليغ ويجب ان تصل هذه الرسالة الى الطرف المتعاقد المقابل قبل غرة اكتوبر أي قبل ثلاثة أشهر من انتهاء السنة المدنية الجارية ويجب ان تفتح المناقشات التفاوضية في ظرف الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

يتعين على الطرف الذي يبغى فسخ الاتفاقية أو مراجعتها كليا أو جزئيا ان يرفق رسالة الاعلام بمشروع نص لتعويض الفصول المطلوب مراجعتها.

وإذا لم يتسن التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ فتح المباحثات فإنه يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق فيما بينهما بقاء الإتفاقية سارية المفعول فترة ثانية مدتها ثلاثة أشهر، وإذا لم يحصل الإتفاق عتد انقضاء هذين الأجلين يلتجأ الطرفان إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وطالما لم يصدر قرار التحكيم فإن الإتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

يتم خلاص أجور المتفاوضين طبقا لما هو جاري به العمل في قطاع صناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات.

الفصل 3 (جديد)

تأويل الإتفاقية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

كل خلاف يطرأ في تأويل هذه الإتفاقية وملحقاتها يعرض على لجنة متناصفة تتركب من:
-عضوين يمثلان أصحاب العمل يعينان من طرف الغرفة النقابية لصانعي مواد التنظيف
-عضوين يمثلان العمال يعينان من طرف الجامعة العامة للنفط والعواد الكيماوية
ويكون من الأفضل اختيار أعضاء اللجنة من بين الأشخاص الذين ساهموا في المفاوضات المتعلقة بإبرام هذه الإتفاقية أو بمراجعتها.
وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق داخل اللجنة، يعرض الخلاف باتفاق الطرفين على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية.

إن القرارات التي تتخذها اللجنة أو الصادرة عن التحكيم لها نفس مفعول هذه الإتفاقية.

الفصل 4 (جديد)

الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7 وأضيفت فقرة بعد الفقرة الأولى ونقحت الفقرة السادسة بالملحق التعديلي عدد 9)

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

تنسحب أحكام الفصل 166 حديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر،

وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات الى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين المؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة، وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يحرص المؤجر على تخصيص مكتبا مؤثنا لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق بها المعلقات النقابية. وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

للمسؤولين النقابيين الحق في توزيع مناشيرهم وبلاغاتهم داخل المؤسسة، على أن يتم تسليم نسخ منها إلى الإدارة للإعلام. كما يقومون بكل الأعمال القانونية لعقد جلسات عمل مع الإدارة أو عقد اجتماعات عامة أو جلسات فنية مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة وغيرها مما يساعدهم على القيام بمهمتهم النقابية على أحسن وجه.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين المشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا، و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا، و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا، و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات اعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات بمنحخطيها عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا في إحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع يطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع ارجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا، أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 5 (جديد)

قبول النواب النقابيين

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

يقبل المؤجر نواب هيكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته. ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة، أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة، ويحدد المؤجر موعدا لذلك. ويمكن للمؤجر أن يستعين -عند المقابلة -بممثل عن منظمته للمهنية.

الفصل 6 (جديد)

تمثيل العملة بالمؤسسات

(اللجنة الاستشارية بالمؤسسة ونواب العملة)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات إلى مجلة للشغل وللنصوص التطبيقية لها. يتولى المؤجر إعلام العمال بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق، كما يعلم بذلك كتابة نقابة المؤسسة. ويمكن للعملة تقديم ترشحاتهم لعضوية اللجنة الاستشارية للمؤسسة وللمكتب الانتخابي إما مباشرة، أو عن طريق النقابة المنخرطين فيها إن وجدت. كما أنه بإمكان النقابة تعيين ممثل عنها للحضور كملاحظ في عمليات الاقتراع وفرز الأصوات إذا كان أحد منخرطيها مترشحا لعضوية اللجنة.

الفصل 7

الانتداب

يرتب الاعوان المنتدبون في اصناف مهنية وتضبط أجورهم حسب ذلك الترتيب ويتم الانتداب حسب التشريع الجاري به العمل.

ويتم اعلام الاعوان بواسطة معلقات بالأصناف المهنية التي بها مراكز شاغرة. كما يتم وجوبا اعلام كل عامل كتابيا عند انتدابه بمكان العمل والخطة التي سيشغلها بالصنف المهني الذي يعين فيه وبالدرجة التي سيرتب بها وما يقابل ذلك من الاجر الاساسي ومدة الاختبار. إن كل تغيير ذي صبغة فردية يطرا على العناصر السابقة يجب ان يكون محل اعلام كتابي جديد. وتسند للأعوان بطلب منهم وعند تأكيد تشغيلهم بطاقات مهنية. ويتولى طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة اجراء الفحص الطبي عند الانتداب حسب الشروط التي يتضمنها التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل. ويجري هذا الفحص قبل انتهاء فترة التجربة.

الفصل 7 مكرر

تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

(أضيف بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 8)

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن للشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة، وذلك طبقا للتشريع الجاري به للعمل.

الفصل 8 (جديد)

مقاييس الانتاج

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

ضبط مقاييس الانتاج كما وكيفا ومنحة الانتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين ينوبان المؤسسة، وفنيين اثنين تعينهما نقابة المؤسسة. ويمكن تحديد مقاييس الإنتاج فردية أو جماعية يراعى في ضبطها بالخصوص طبيعة النشاط وظروف العمل ووسائل الإنتاج بالمؤسسة والمؤهلات المهنية للعامل العادي، وذلك مع احترام معايير الجودة المعتمدة. وتتم مراجعة مقاييس الإنتاج عند الاقتضاء، وخاصة بمناسبة ادخال تغييرات على تنظيم العمل ووسائل الإنتاج. وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة، فإن الخلاف يعرض على لجنة فنية أخرى للبت فيها نهائيا.

وتتركب هذه اللجنة من خبير تعينه الغرفة الوطنية لصانعي مواد التنظيف والتطهير التابعة للاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، وخبير تعينه الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية التابعة للاتحاد العام التونسي

للشغل، بمساعدة خبير في المجال تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج يعمل على التوفيق بينهما. ويجب البت في المسألة في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ إبلاغها.

الفصل 9 (جديد)

مدة التجربة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- بالنسبة لاعون التنفيذ: ستة أشهر

- بالنسبة لاعون التسيير: تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات: سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة او قبول الاعلام بذلك بمجرد تبليغ الاعلام. وعند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته. ان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المرشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة. إذا وقع انتداب الاجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على اساس الترسيم مباشرة.

الفصل 10

تشغيل النساء والاطفال

ينسحب هذا العقد دون ميز على العمال ذكورا أو إناثا. ويمكن للفتيات والنساء اللائي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة ان يباشرن، مثل الشبان والرجال، جميع الوظائف، بدون تمييز في التصنيف او التأجير. وفي خصوص شروط انتداب العملة الصغار وكذلك فيما يخص العمل الليلي للنساء والاطفال يرجع الطرفان المتعاقدان الى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11 (جديد)

حماية العمال أثناء ممارستهم للعمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

للعامل الحق وفق أحكام المجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون عرضة له أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر، في حالة الإنقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة.

الفصل 12

بطاقة الخلاص

عند دفع الاجور يقع تسليم بطاقة خلاص لكل عامل طبقا لأحكام مجلة الشغل وخاصة منها الفصل 143. وعندما يصادف يوم الخلاص يوم عطلة فانه تدفع الاجور وتسلم بطاقة خلاص في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 13 (جديد)

التدرج والترقية

(نقحت الفقرة الرابعة واضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 6 وفقرة بآخر الفقرة "أ" (التدرج) بالملحق التعديلي عدد 7)

أ) التدرج: يتمثل التدرج العادي في الانتقال بصفة مستمرة من درجة الى درجة اخرى اعلى منها مباشرة بحسب اقدمية العون في الدرجة.

إذا بلغ العامل آخر درجة في السلم المرتب به، فإنه يواصل الانتفاع كل سنتين وإلى آخر حياته المهنية بالفارق بين القيمة المالية لآخر درجة في السلم المرتب به والقيمة المالية للدرجة التي تسبقها مباشرة.

ب) الترقية: تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف اعلى ويتم ذلك بحسب قيمة العامل المهنية على نحو ما تبرزه العناصر التالية:

أ) مدة ممارسة المهنة

ب) التكوين والمؤهلات المهنية

ج) مدة الاقدمية في العمل والاعداد المتحصل عليها في المؤسسة

د) التكاليف العائلية

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من قبل المؤجر ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها.

يبدأ مفعول جدول الترقية ابتداء من أول جانفي الموالي وفي حالة حصول شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة، يستعين المؤجرون قبل اللجوء إلى انتدابات خارجية، بأعوان الأصناف الدنيا الذين لهم المؤهلات اللازمة للقيام

بهذه الوظائف سواء تعلق الأمر بالإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.
ويتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في صنفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة.

الفصل 14 (جديد)

استخدام العملة في وظائف غير مطابقة لأصنافهم

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بعمل من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة.
ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.
وإذا رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم تمله ضرورة العمل دون غيرها فإنه يمكنه أن يرفع الأمر إلى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر في هذه المسألة.
ويمكن لضرورة العمل تكليف أحد العمال كتابيا بالقيام بعمل من الصنف الذي يفوق صنفه مباشرة، وفي هذه الصورة يتقاضى العامل منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لدرجته والأجر المقابل للدرجة التابعة للصنف الملحق به مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 15 (جديد)

أجل الإعلام بإنهاء العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

إذا اعتزم أحد الطرفين إنهاء عقد الشغل لمدة غير معينة فإنه يتعين عليه إعلام الطرف الآخر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول توجه قبل شهر من إنهاء العقد.
وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ الغرامة المستحقة في هذه الحالة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل.

ويرخص للعامل بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى له السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

الفصل 16 (جديد)

الفصل عن العمل بموجب حذف

مراكز عمل أو تنقيص في عدد العمال

(نقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 6)

إذا ما اضطّر المؤجر للتنقيص في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

ويجرى هذا التنقيص عند الإقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

أ) القيمة المهنية

ب) التكاليف العائلية

ج) الأقدمية.

ينطبق مبدئياً هذا الاجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون اطفال ثم اخيرا على المتزوجين الذين لهم اطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الاولاد باعتبار كل طفل في الكفالة بخول للولي التمتع بعام من الاقدمية. ان الاعوان المطرودين حسب هذه الشروط يخول لهم طيلة سنة في اعادة تشغيلهم في عمل من نفس النوع الذين كانوا يمارسونه سابقا وذلك حسب الترتيب المعاكس للطرد.

تقع دعوة المعنيين بالأمر برسالة مضمونة الوصول، ويجب ان يصل ردهم الى المؤجر في أجل أسبوع كامل بداية من توجيه الاقتراح بإعادة التشغيل كما يقع اشعار مندوبي العمال بفحوى رسالة المؤجر وبرد الشغال المعني بالأمر

الفصل 17 (جديد)

مكافأة نهاية الخدمة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة ما لم يصدر عنه خطأ فادح ثابتا لوقوع ويقع احتسابها كما يلي:

- بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من 120 عاملاً: أجرة 15 يوم عمل عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة، بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة، وأجرة شهر عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة، بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر وذلك دون أن يتجاوز مقدار هذه المكافأة أجرة 6 أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي.

- بالنسبة للمؤسسات التي تشغل 120 عاملاً فأكثر: أجرة 20 يوم عمل عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة، بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة، وأجرة شهر بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر وذلك دون أن تتجاوز مقدار هذه المكافأة أجرة 9 أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي.

إن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة المستحقة في صورة عدم مراعاة أجل الاعلام بإنهاء العمل، وعن الغرامة المستحقة في صورة القطع التعسفي لعقد الشغل.

وتعتبر الأقدمية في العمل ابتداء من أول يوم يباشر فيه العامل عمله بالمؤسسة.

ولا تطرح أيام التوقف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

ويقع احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الجملي الذي يتقاضاه العامل المفصول أثناء الشهر الذي يسبق أجل الاعلام بإنهاء العمل. ولا يمكن أن يكون مبلغها أقل من معدل الأجور الشهرية للثلاثي عشرة شهراً السابقة لأجل الاعلام بإنهاء العمل.

الفصل 18 (جديد)

الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

(نقحت الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 8)

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة اجازة مرض او مرض طويل الأمد كونه لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية لممارسة العمل المناط بعهدته يجب ان يتقدم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلص اليه الطبيب من الفحص وفي هذه الصورة يقع اجراء كشف ثان بواسطة طبيبي يختار أحدهما العامل والآخر بعينه صاحب المؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق يعين ثالث من الاثنين الاول ليتولى التحكيم بين الكشفين.

ويخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بكل الامتيازات المنصوص عليها بالأحكام القانونية المعمول بها. لا يقع اللجوء الى إنهاء العمل بالنسبة للعامل الذي أصبح غير قادر على القيام بعمله الأصلي إلا في صورة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه به رغم نقصه البدني وباعتبار مؤهلاته المهنية، وبعد عرض ملفه على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء الرأي بشأنه.

الفصل 19 (جديد)

الاستقالة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6 أضيفت فقرة بعد الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 8)

لا يمكن أن تمنح الإستقالة إلا عن طريق طلب كتابي من طرف العامل مبرزا فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً.

وفي صورة الإستقالة يتعين على العامل احترام أجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 15 من هذه الإتفاقية مع عدم اعتبار الحقوق في الإجازة خالصة الأجر.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل. يمكن للمؤجر عند الاقتضاء إعادة انتداب العامل المستقيل. ويجب في هذه الحالة أن تتوفر في العامل جميع الشروط المطلوبة بدون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 20 (جديد)

شهادة الشغل

أضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 6)

تسلم لكل شغال عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تنص الا على:

- اسم المؤجر وعنوانه

- تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها

- نوع الوظيفة او الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها.

وبطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته ابتداء من مدة التنبيه المسبق.

كما يمكن كلما اقتضت الحاجة لذلك تسليم العامل بطلب منه شهادة تثبت أنه يعمل بالمؤسسة المعنية.

الفصل 21 (جديد)

تغيير الإقامة أو النقلة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العامل أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العمال الذين تتوفر فيهم الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي جميع الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف المنجرة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة باستثناء الحالة التي تكون فيها نقلة أو تغيير إقامة العامل ناتجا عن سبب خارج عن إرادة المؤجر.

الفصل 22 (جديد)

التغيب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

لا يقع التسامح في اي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من طرف المؤجر.

يقع اعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة كالوفاة او الحادث والمرض الخطير للقربين او أحد الاصول او

الفروع وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.
كما يجب أن تكون هذه التغيبات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.
وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.

الفصل 23

مدة العمل

مدة العمل هي التي أقرها التشريع الجاري به العمل.

الفصل 24

الراحة بالليل

تخضع الراحة بالليل للأطفال والنساء للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد)

تأجير العمل الليلي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 ونقحت الفقرة الاولى بالملحق التعديلي عدد 9)

يتمتع الأجراء العاملون بالليل بزيادة في الأجرة قدرها 85 %.

يعتبر عملا ليليا العمل المنجز فيما بين الساعة التاسعة مساء والخامسة صباحا في الشتاء أو ما بين الساعة العاشرة مساء والساعة السادسة صباحا في الصيف.

ولا تنطبق هذه المقتضيات على الحراس والحراس بالليل.

الفصل 26

الساعات الزائدة

تمنح زيادة على الساعات الزائدة التي يقع القيام بها فيما فوق المدة العادية للعمل الاسبوعي وذلك طبق احكام الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 27

الراحة الاسبوعية

تمنح للشغالين راحة اسبوعية ب. 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل.

يحتفظ الشغال عند الاقتضاء واثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية التي ينتفع بها عادة دون ان يطالب بتعويض

الفصل 28 (جديد)

أيام العطل خالصة الأجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي: 20 مارس وغرة ماي و25 جويلية و..... والمولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى- والعمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطلة الحق في زيادة في الاجر ب 100%. وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عطل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 29 (جديد)

الرخص الخالصة الأجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

لكل اجير في حالة نشاط الحق في رخصة سنوية خالصة الاجر، تضبط مدتها عن كل اثني عشر شهرا من العمل الفعلي خلال الفترة المرجعية كما يلي:

- ب 18 يوما بالنسبة للأجراء الخالصين بالساعة

- و 30 يوما كاملة بالنسبة للأجراء الخالصين بالشهر

وبالنسبة للأجراء الخالصين بالساعة يقع الرفيع في المدة المضبوطة للعطلة، ان اقتضى الحال، بيومين عن كل فترة عمل بخمس سنوات متواصلة او متقطعة لدى نفس المؤجر، وذلك يدون ان تتجاوز مدة العطلة 23 يوم عمل. تضبط مدة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير انه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال وبطلب منه ان يحصل على عطلته كاملة او جزئية في اي وقت آخر. يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

يعلق الأذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.

كل شغال يخرج في عملة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص اجرة مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الاجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.

الفصل 30

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ونقحت النقطة 8 الملحق التعديلي عدد 9)

يتمتع العمال بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر.

وضبطت مدة هذه العطل كما يلي:

- 1-ولادة مولود: (2) يوما عمل
- 2-وفاة أحد الزوجين أو طفل مكفول: (4) أربعة أيام عمل
- 3-وفاة والد أو أم أو ولد غير مكفول: (3) ثلاثة أيام عمل
- 4-وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: (2) يوما عمل
- 5-زواج العامل: (4) أربعة أيام عمل
- 6-زواج أحد الأبناء: (1) يوم عمل
- 7-ختان ابن العامل: (1) يوم عمل
- 8-الحج: شهر عمل فعلي

يجب على المنتفعين بالرخص الآنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 31

رخص الولادة

تسند رخص الولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 32

الرخص الإستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 43 ساعة الا في صورة قوة قاهرة مثبتة قانونا

ان الغيابات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدواة يقع فيها خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية للنقابات او اعضاء الهيئات المسيرة وذلك حسب التشريع الجاري به العمل

وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمر تضاف اليها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للتنقل.

الفصل 33

رخص المرض

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

ويشهد طابع البريد بالتاريخ في صورة الارسال عن طريق البريد وذلك بالنسبة للعمال القاطنين خارج المنطقة التي توجد بها المؤسسة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الاولى من هذا الفصل كل شغال:

أ) -ينقطع عن العمل لأسباب لائحة عن افراطه في تناول المواد الكحولية او سوء سلوكه او عن جروح اصيب بها خارج اوقات العمل وثبتت ادانته

ب) لا يحترم التعليمات الطبية او يتغيب عن محل سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب.

ج) يتعاطى وهو في حالة مرض اشغلا خارجيا باجر أو بدونه.

د) يمدد الانقطاع عن العمل الى ما بعد الاجل المحدد من طرف الاطباء ويعتبر اذ ذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك الى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الاجير.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وينص الفصل 46 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي.

الفصل 34

الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجباتهم العسكرية في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير انهم يحتفظون بحقوقهم في الاقدمية والترقية ويقع ارجاعهم بكامل الحق الى صنفهم عند سراحهم بشرط ان يتقدموا ذي ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض بتوجيه شهادة طبية ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاق بالجيش.

الفصل 35

الرخص بدون اجر

يمكن للمؤجر ان يمتح لكل عامل رخصة بدون اجر إذا ما قدم إذا الاخير مطلبا وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (90) يوما في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي الا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً.

الفصل 36 (جديد)

التأديب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها:

عقوبات الدرجة الأولى:

- 1- الإنذار الشفاهي
- 2- الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف
- 3- التوبيخ مع ترسيمه بالملف
4. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

- 1- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر
- 2- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر
- 3- إسقاط درجة
4. إسقاط سلم
- 5- العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع .
اما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب. يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها:

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.
- (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
- (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة اثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير

لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.

(4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.

(5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بين المؤسسة أو على حسابها.

(6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوّتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.

(8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.

(9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.

(11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه. يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقضاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقضاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل. ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك، فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله إن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه

والتقرير المقدم ضده. ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفيما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجز عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرده أو أية غرامة أخرى. العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك. يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مروجامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 37

مشمولات مجلس التأديب

في مجال التأديب تعرض اللجنة المتنافسة المجتمعة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان وفقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذا العقد

ولا يحول تدخل مجلس التأديب دون ما للأطراف من الحق في رفع الخلاف إلى المحاكم المختصة

() الفصول 38 39 40 41 بمقتضى الفصل 3 من الملحق المعدل عدد 5

الفصل 42(جديد)

التدريب والتكوين وتحسين المعلومات المهنية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

يلتزم المؤجر -حسب حاجيات وامكانيات المؤسسة — بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين المهني وتحسين درجة المعرفة المهنية.

ويقع تنظيم التدريب والتكوين وتحسين المعلومات المهنية وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني وللتنشيع الجاري به العمل.

ويتولى المؤجر -عند الاقتضاء-تنظيم التكوين المستمر لفائدة عماله قصد تحسين معلوماتهم المهنية، وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملائمة وبالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة. ويقع ضبط برامج التكوين في المستويات القطاعية.

الفصل 42 مكرر

تعليم الكبار

(أضيف بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 8)

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الاميين على متابعة دروس تعليم للكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك، بدون أن يؤثر ذلك على السير للعادي لنشاط المؤسسة.
ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملا اميا إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.
تنتفع مؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في تعليم للكبار، وذلك طبقا للتشريع للجاري به العمل.

الفصل 43 (جديد)

بدلات العمل والوقاية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 6)

يتحمل المؤجر كل المصاريف اللازمة لشراء بدلات الشغل وأحذية العمل.
ان عدد بدلات واحذية العمل تكون وفق ما ضبطه التشريع الجاري به العمل.
ويوفر المستأجر ايضا ملابس الوقاية مجانا.
تتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة صورة عدم وجودها مندوب العملة باتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الازياء والاحذية المعدة للعمل والوقاية والخاصة بالمؤسسة.
ان العامل مجبر على ارتداء ملابس واحذية العمل أثناء مباشرته لعمله.

الفصل 44

الحفاظ على الأشياء اللازمة لانجاز

العمل بما فيها المواد الاولى

ان العامل مطالب بالسهر على الحفاظ على الأشياء المعهود بها اليه لإنجاز العمل المناط بعهدته. ويتعين عليه ارجاعها بعد انجاز عمله ويعتبر مسؤولا عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج خطأ ارتكبه.
على انه عندما تكون الاشياء التي تسلمها غير ضرورية لانجاز عمله فانه لا يسأل عنها الا من حيث انها مودعة لديه.
ولا يكون مسؤولا عن فساد او تلف نتج عن حالة طارئة او قوة القاهرة الا في الحالة التي يكون قد وقع فيها إنذاره بإرجاع الاشياء التي عهد بها اليه.

وان تلف الشيء الناتج عن عيوب فيه او عن رفاهته المفرطة يحمل محمل الحالة الطارئة إذا لم يرتكب العامل اي خطأ في ذلك.

والعامل مسؤول عن اختلاس او فقد الاشياء التي يجب عليه ان يرجعها لمستأجره الا إذا أثبت انه لم يرتكب اي اهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية الشغال لا يمكن للمستأجر ان يطالب الا بإرجاع قيمة الشيء الذي فسد او تلف او اختلس.

الفصل 45 (جديد)

الصحة والسلامة في العمل

(نقحت الفقرة 7 و8 بالملحق التعديلي عدد 6 وأضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 7)

ان المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها في حالة صحية تستجيب لجميع شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الايدي والوجه ومغاسل (ادواش) ومراحيض) وحجرات لحفظ ملابس المستخدمين.

كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع الى منازلهم.

بيد انه بالنسبة الى المؤسسات القائمة الذات عند دخول هذا العقد حيز التطبيق يقع اعتبار امكانيات توسيع هذه المنشآت وتهيئتها.

ان التدابير اللازمة لسلامة العامل ووقايته من الاخطار التي يمكن ان يتعرض لها بحكم مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة، وبعد ان يتم تركيز لجنة حفظ الصحة والسلامة المشار اليها في التشريع الجاري به العمل.

وان عدم الامتثال لمقتضيات الفقرات السابقة يجمل وزره على المستأجر.

يجب وضع صندوق الادوية على ذمة الشغالين للعلاج الاستعجالي البسيط ويضبط طبيب المؤسسة قائمة الادوية التي يجب ان يحويها هذا الصندوق.

وعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل، بالنسبة الى كل ما لم تقع الإشارة اليه في هذا الفصل. يتعين على المؤجر في كل مؤسسة تشغل 500 عامل على الأقل احداث وتجهيز مصلحة لطب الشغل خاصة بها. ويتعين على المؤسسات التي تشغل أقل من هذا العدد إما أن تنخرط بمجمع لطب الشغل أو تحدث مصلحة لطب الشغل خاصة بها.

يلتزم المؤجر بتكوين عامل على الأقل عن كل 40 عامل في مجال الحماية والإسعافات الأولية. يقوم المؤجر بإعلام العملة وتحسيسهم بطبيعة المخاطر المهنية بأماكن العمل وبالطرق الملائمة للوقاية منها وتنظيم حملات تحسيسية ميدانية في هذا المجال .

يتولى المؤجر اقتناء الآلات المجهزة بوسائل الحماية طبقا للمقاييس المتعارفة .

يوفر المؤجر للعملة ملابس ومعدات الوقاية من الاخطار المهنية حسب طبيعة هذه الأخطار ويلتزم العملة بارتداء ملابس الوقاية وبالحرص على المحافظة على هذه الملابس وعلى معدات الوقاية وذلك أثناء آدائهم لعملهم.

في صورة تعرض العامل لحادث شغل يستوجب إسعافه خارج المؤسسة يتولى المؤجر نقل المصاب إلى اقرب مركز طبي في أسرع وقت لتلقي الإسعافات .

يتعين على المؤجر أن يترك ، في الأوقات التي تكون فيها إدارة المؤسسة مغلقة، خطا هاتفيا مباشرا ومبلغا ماليا كافيا على ذمة أحد المسؤولين المباشرين بالمؤسسة قصد تمكين العامل من تلقي الاسعافات الأولية .

الفصل 46

نظام الحيلة الاجتماعية

ان اقرار نظام حيلة اجتماعية تكميلية للتأمينات الاجتماعية التي يوفرها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يقع درسه وتحقيقه عند الاقتضاء مباشرة قبل المؤجرين والعمال المعنيين بالأمر.

الفصل 47

نظام التقاعد

يكون نظام التقاعد كما هو منصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 48

الترتيب المهني

يتم توزيع الاعوان المشار إليهم بهذه الاتفاقية بين مختلف الاصناف المهنية ومواطن الشغل المنصوص عليها بالقائمتين الملحقتين بهذه الاتفاقية. كما ان هذين القائمتين تتضمنان التعريف بكل موطن.

الفصل 49

الاجور

تكون الاجور المطابقة لمختلف الاصناف المهنية محور سلمي الأجور المشتملين على احدى عشر درجة لكل صنف. تكون مدة كل درجة بعام بالنسبة للدرجة الاولى والثانية، بعامين للثالثة حتى الثامنة وبثلاثة اعوام بالنسبة للدرجة 9 و10.

الفصل 50

ترتيب العمال

عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ فانه يتم ترتيب العمال على النحو التالي:

- بالدرجة الاولى إذا كانت اقدمية العامل دون العام
 - بالدرجة الثانية إذا كانت اقدمية العامل متراوحة ما بين عام وعامين
 - بالدرجة الثالثة إذا كانت اقدمية العامل متراوحة ما بين عامين و4 أعوام
 - بالدرجة الرابعة إذا كانت اقدمية العامل متراوحة ما بين 4 و6 أعوام
- وعلاوة على ذلك ينتفع العمال الذين تكون اقدميتهم تتجاوز 6 سنوات في نفس الصنف بدرجة اضافية عن كل قسط ب 5 سنوات.

وإذا نجم عن هذا الترتيب وضع عامل في درجة يترتب عنها أجر دون الذي يتقاضاه العامل بالفعل عند الترتيب فانه يقع اعادة ترتيبه بدرجة من نفس الصنف التي يترتب عنها أجر مساو او عند التعذر أعلى مباشرة. وفيما يتعلق بالأجراء العاديين المنتدبين قبل دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ والذين تكون لديهم أقدمية تفوق العام فانه يقع ترتيبهم في الصنف الموالي بنفس الطريقة بعد تخفيض عام من الاقدمية.

الفصل 51

تأجير العمال الشبان

ان الاجر الأدنى المنطبق على الشبان العمال من كلا الجنسين والبالغين من العمر اقل من 18 سنة والمتوفرة فيهم اللياقة البدنية العادية يحتوي على تخفيض بنسبة 15%. يحذف هذا التخفيض بعد مرور سنة من الاقدمية بالمؤسسة. لا ينطبق هذا الفصل على الشبان المرتبطين بعقدة تدريب.

الفصل 52

تأجير المنقوصين ذهنيا

لا يمكن تطبيق تخفيض يتجاوز نسبته 10% على الاجر الادنى لصنف الاجراء الموضوعين بحكم استعداداتهم البدنية في عمل كلفوا به وهم في حالة دون التي عليها العمال الآخرون من صنفهم المهني.

الفصل 53 (جديد)

منحة النقل

(الملحق التعديلي عدد 16)

تسند لكل عامل منحة نقل تتضمن المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، ويقدر مبلغها في الشهر كما يلي:

-66.505 د بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.

-70.994 د بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023.

-75.787 د بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024.

وتجرى على هذه المنحة تخفيضات حسب نسبة التغيبات كما تخضع هذه المنحة إلى تخفيضات تتناسب ومدة الغيابات غير المرخص فيها.

الفصل 54 (جديد)

منحة السلة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 10)

للعمال الذين عينهم المؤجر للبقاء في أماكن عملهم طيلة المدة اليومية للعمل الحق في الانتفاع بمنحة السلة المحدد مقدارها ب-1,383 د في اليوم.

ولا تستحق هذه المنحة إلا إذا كانت المدة المفروضة لا تقل عن سبع ساعات.

الفصل 55 (جديد)

منحة الحضور

(الملحق التعديلي عدد 16)

تسند لكل عامل تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والمنقح بالأمر المؤرخ في 31 ديسمبر 1965 حددت كما يلي:

-8.307 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.

-8.868 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023.

-9.466 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024.

الفصل 55 مكرر (جديد)

قسط الحليب

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يوزع يوميا على كل العمال المعرضين الى الغبار داخل المصنع قسط لتر واحد من الحليب أو ما يعادله نقدا.

الفصل 56 (جديد)

منحة الصندوق المالي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 10)

ينتفع عون الصندوق المالي والبائع القابض ومسلم البضائع القابض بمنحة مقابيض حددت ب 13,500 د في الشهر. كما ينتفع القابض الرئيس ورئيس المبيعات عند تكليفهما بالصندوق المالي بمنحة مقابيض ب. 16 دينار في الشهر.

الفصل 56 مكرر (جديد)

منحة الدخول إلى المدارس

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 10)

تمنح للعامل في مفتتح كل سنة دراسية منحة الدخول إلى المدارس حدد مقدارها ب. 14,666 دينار بالنسبة لكل ابن في الكفالة ومرسم بالتعليم على أن لا يتجاوز عدد الأبناء المنتفعين بهذه المنحة الأربعة.

الفصل 57 (جديد)

منحة الانتاج وآخر السنة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يطالب العمال وكذلك نواب المنظمات النقابية بتقديم مساهماتهم قصد تحسين انتاجية المؤسسة. وبغاية تشجيع العمال على تحسين هذه الانتاجية يمكن أن تسند لهم منحة تسمى (منحة الانتاج وآخر السنة) تشتمل على جزئين: جزء ثابت وجزء متغير يضبط على اساس العدد المهني السنوي الذي يقع حسابه حسب العناصر التالية: الإنتاجية، الضمير المهني، المواظبة واحترام الأوقات، السلوك.

يسند لكل عنصر من هذه العناصر عدد يتراوح من صفر الى خمسة (0 الى 5).

المجموع (ن) لهذه الأعداد الأربعة يحدد مقدار المنحة (م) حسب الصيغة الآتية:

$$(م): س \times (ن + 1)$$

$$\frac{2}{8}$$

حيث س تمثل الأجر الأساس الخام بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر او الاجر الأساسي الخام لأربعة اسابيع بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة.

ويتمثل الجزء الثابت في اجرة شهر وهو المستوى الأدنى للمنحة.

وتخضع هذه المنحة الى تخفيضات تعادل المدة الجمالية للغيابات غير الخالصة من طرف المؤجر مثال ذلك:
 يخول للعامل الذي تحصل على عدد (ن) مساو 15 ويتقاضى 200 مليم وقد قطع مدة عادية من العمل أثناء السنة
 المعنية، التمتع بمنحة مساوية بمبلغ حدد بالدنانير كما يلي:

$$م = \frac{15 + 1}{8} \times \frac{4 \times 40 \times 0,200}{2}$$

$$32,000 = 2 \times 16,000 = \frac{16 \times 32,000}{8 \quad 2}$$

الفصل 57 مكرر (جديد)

منحة السكن

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 16)

يتمتع كافة العمال بمنحة سكن حدد مبلغها كما يلي:

- 15.826 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.

- 16.894 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023.

- 18.035 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024

الفصل 58 (جديد)

المساعدة عند الوفاة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

في حالة وفاة العامل في طور النشاط فإنه تمنح لأرملته وعند التعذر إلى الأطفال الذين في كفالته مساعدة نقدية يكون
 مقدارها مساويا:

- لجراية كاملة إذا كان العامل قد قضى دون السنتين في الخدمة الفعلية.
 - لجراية ونصف إذا كان العامل قد قضى أكثر من سنتين وأقل من 5 سنوات في الخدمة الفعلية.
 - لجرايتين إذا كان العامل قد قضى أكثر من 5 سنوات ودون 10 سنوات في الخدمة الفعلية.
 - لثلاث جرايات إذا كان العامل قد قضى أكثر من 10 سنوات في الخدمة الفعلية.
 - لثلاث جرايات ونصف إذا كان العامل قد قضى أكثر من 15 سنة في الخدمة الفعلية.
- وفي حالة وفاة الزوجة أو أحد الأبناء في الكفالة فإنه تمنح للعامل مساعدة نقدية يكون مقدارها نصف جراية.
 وأما بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة فإن الأجر يعادل الأجر الخام لأربعة أسابيع أو 160 ساعة عمل.

الفصل 59 (جديد)

منحة الاحالة على التقاعد

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

بما ان السن العادية للتقاعد المنصوص عليها بنظام الضمان الاجتماعي هي 60 سنة فان الخروج للتقاعد في سن معادلة او تفوق الستين سنة لا يعتر استقالة او طرد.

يتمتع الاجير المحال على التقاعد بمنحة تساوي:

- 75% من الاجر الشهري إذا قضى أكثر من السنتين ودون 5 سنوات من الخدمة الفعلية

- جراية وربع إذا قضى أكثر من 5 سنوات ودون 10 سنوات من الخدمة الفعلية

- جرايتين وربع إذا قضى أكثر من 10 سنوات ودون 15 سنة من الخدمة الفعلية

- 3 جرايات وربع إذا قضى أكثر من 15 سنة من الخدمة الفعلية

ويتمتع بهذا الامتياز كذلك الاجير الذي لا يقل سنهم عن 55 سنة إذا ما وقع التصريح بعدم قدرتهم على العمل من طرف الضمان الاجتماعي ويتمتعون من اجل ذلك بمنحة عجز.

لا يمكن الجمع بين منحة الخروج الى التقاعد وغرامة الطرد. كما لا تستحق هذه المنحة في صورة الطرد الناجم عن ارتكاب الاجير لخطأ فادح.

لتطبيق هذه الاحكام وكذلك احكام الفصل السابق يقصد بكلمة جراية الاجر الشهري الاساسي الخام.

الفصل 60

الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية بأية حال من الاحوال ان تكون سببا في الحد من الامتيازات التي اكتسبها الشغال بالمؤسسة التي يشتغل بها قبل دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

تعوض بنود هذه الاتفاقية المشتركة كل بنود العقود الموجودة كلما كانت هذه الاتفاقية أكثر نفعا او معادلة لها لفائدة الاجراء.

ان الامتيازات المعترف بها في هذه الاتفاقية المشتركة لا يمكن بأية حال من الأحوال ان يقع تأويلها على انها مضافة للامتيازات الممنوحة بعد لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف أو بموجب اتفاقية.

الفصل 61

أحكام تطبيقية

ان كل وضعية او امر يتعلق بالعمال ولم تقع الاشارة اليه في هذه الاتفاقية المشتركة تقع معالجته طبقا للأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة به.

الفصل 62

إجراء العمل بهذه الاتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بدابة من أول ماي1976.

تونس في 18 فيفري 1977.

عن الاعراف رئيس الاتحاد التونسي للصناعة
والتجارة

السيد الفرجاني بلحاج عمار

رئيس الحجرة النقابية القومية لصانعي مواد

الصيانة والتنظيف

السيد اسماعيل عاشور

عن العمال الكاتب العام للاتحاد العام

التونسي للشغل

السيد الحبيب عاشور

الكاتب العام للجامعة العامة للبتروكيمياء

السيد علالة العامري

الترتيب المهني للعمال

أولاً: العامل العادي

يعهد لهذا العامل اشغال بدائية لا تندرج في إطار الصناعة ولا تستدعي اي تدريب كأعمال النقل والشحن وتفريغ التجهيزات والبضائع.

ثانياً: العامل المختص من الدرجة الاولى

عامل مكلف بإنجاز الاشغال العادية للصناعة ولبعض اشغال الحمالة التي لا تستوجب الا اطلاع بسيط وبالإضافة الى انه يحتل عادة أحد المراكز السالفة الذكر الا انه يمكن ان تقع دعوته لانجاز اشغال متعلقة بإحدى هذه المراكز.

(1) المقلب: عامل مكلف بشحن القوارير الفارغة او الملائنة في الصناديق او في العلب يمكن ان يطلب منه اصلاح الصناديق الخشبية.

(2) المفرج: عامل مكلف باستخراج القوارير الفارغة من الصناديق او من العلب ويتولى ادخالها في آلة الغسل يمكن ايضا ان يطلب منه اصلاح الصناديق الخشبية.

(3) غاسل القوارير: عامل مكلف بغسل القوارير بيديه قبل تعبئتها وذلك بالاستعانة بفرشاة وبمواد تنظيف.

(4) المعبئ: عامل مكلف بتعبئة القوارير والاواري الاخرى بالسوائل او بمواد التنظيف الاخرى.

(5) واضع السدادات: عامل مكلف بغلق القوارير بعد معبئتها وذلك بالاستعانة بآلة واضعة السدادات.

(6) واضع العلامات: عامل مكلف بتلصيق العلامات الملائمة على القوارير والاواري الاخرى.

(7) مصفف القوارير: عامل مكلف بتصنيف القوارير والاواري الاخرى المعدة اما للتغليف او للتسليم.

(8) مرافق السائق: عامل يرافق سائق الشاحنة وهو مكلف بالقيام بعمليات الشحن والتفريغ للبضائع مسؤول عن البضائع المنقولة يمكن ان يطلب منه ما بين التنقلات انجاز اعمال لها علاقة بنشاطه.

ثالثا: العامل المختص من الدرجة الثانية

(1) العمال الذين ينجزون نفس الاعمال كالتي عهد بها للصنف الثاني: الا انهم يقومون بها على الآلات بمحرك او بمولد كهربائي.

(2) عامل المخبر عامل مكلف بإنجاز اعمال نقل داخل المخبر وبترتيب البضائع والمواد كما يسهر على تنظيف معدات وتجهيزات المخبر يمكن ان يساعد اعوان المخبر في تأدية اعمال بسيطة.

رابعا: العامل المختص

عامل ينجر أعمالا تستدعي مسبقا بعض التدريب.

(1) معين ميكانيكي

عامل يعين ميكانيكي الصيانة في عمله وهو قادر على انجاز اعمال بسيطة في الميكانيك تحت اشراف الميكانيكي.

(2) معين الكهربائي:

عامل يعين كهربائي الصيانة في عمله وهو قادر على انجاز اعمال بسيطة في الكهرباء تحت اشراف الكهربائي.

(3) سائق آلة التعليب:

يقود الآلة التي تنجز عملية او عدة عمليات لتعليب البضاعة قصد نقلها او خزنها ويراقب سير الآلة ويصلح عند الاقتضاء عطبها او يلاحظ ذلك الى رئيسه المباشر يقوم بإصلاحات طفيفة في تركيب الآلة يسهر على ان يكون الف والعلب والقوارير والالوانى الاخرى معبأة طبقا للتعليمات يزيل الفصول الفاسدة وكذلك الملفوفات والالوانى الغير معلبة كما ينبغي.

(4) سائق آلة التعليب في الصناديق:

نفس العمل كما يقوم به سائق الالة السابقة الا انه ينجز ذلك على آلة لتعبأة المواد والسوائل في الصناديق. يمكن ان يطلب منه اعداد قوائمات في الفصول المعلبة.

(5) سائق الجرار الناقل:

يسوق جرارا ذا محرك مجهز بملعقة او بمسطحة رافعة اليه للحمل ونقل وتصنيف الحزم والصناديق والملفوفات والأشياء المماثلة من المستودع من المخزن من المصنع أو من اي

مؤسسة اخرى بإمكانه ان ينجز اعمالا في الصيانة العادية للجرار الناقل ويمكن كذلك ان يتولى تفريغ وشحن الجرار يدويا.

(6) معين المحضر الكيماوي:

عامل مكلف بإنجاز المخلوطات طبقا للصيغ والمعلومات التي يتلقاها وذلك تحت اشراف المحضر الكيماوي. وهو ينجز علاوة على ذلك اشغالا عادية للمخبر.

(7) مسؤول عن فريق:

عامل يتولى الى جانب عمله السهر على فريق من العمال من الاصناف الدنيا الذي هو مسؤول عنهم.

خامسا: عامل كفاء

عامل ينجز أعمالا تتطلب كفاءة وتستدعي معلومات مهنية التي لا يمكن الحصول عليها الا بتطبيق كاف للمهنة او بتدريب منهجي مثبت بشهادة في المؤهلات المهنية ان وجدت.

(1) سائق مرجل:

عامل مكلف بسير المرجل يزود الالة بالماء الساخن او بالبخر او الهواء الساخن يسهر على انتظام سيرها وصيانتها.

(2) المحضر:

قادر على انجاز مادة بداية من صبغة معينة.

(3) ميكانيكي الصيانة:

يصلح ويصون الآلات والتجهيزات الصحية والآلات الميكانيكية للمؤسسة.

(4) كهرباء صيانة:

يصلح ويصون القنوات والتجهيزات الكهربائية للمؤسسة ويراقب حالة ربط التجهيزات الكهربائية ليتحقق من أنها مطابقة لمقاييس التركيب، ومستجيبة لقوانين الوقاية ويتولى الحاظ على حسن سيرها.

(5) عامل احكام:

يتولى احكام وتركيب القطع التي تدخل في نطاق صناعة الآلات والمحركات او التجهيزات الأخرى الميكانيكية.

ملحق عدد 2

الترتيب المهني للمستخدمين والفنيين والاطارات

أعوان من الصنف الأول:

عون التنظيف:

عون مكلف بأعمال التنظيف فحسب. يجب عليه ان يحافظ على نظافة المحلات بصفة مستمرة.

أعوان من الصنف الثاني:

الحارس: عون يقوم بمراقبة وحراسة المحلات والامتعة بالليل والنهار. يجب ان يثبت بالدليل على ان له بعض من المبادرة في مادة السلامة.

أعوان من الصنف الثالث:

ساعي البريد:

عون مكلف بمصلحة البريد. يتصل كذلك بالبنوك لإجراء العمليات البنكية البسيطة يمكن تكليفه بتنفيذ أشغال بسيطة أخرى. يجب ان يتمتع ببعض التجربة في المهنة.

عامل على موزع الهاتف:

عامل على آلة توزيع الهاتف (الستندار) مكلف بتوزيع المكالمات الهاتفية فحسب، وذلك بصفة مستمرة.

مساعد وكيل المخزن:

عون يساعد وكيل المخزن في عمله، ويستطيع ان يرتب البضائع بالمغارة ويبحث عنها بمفرده.

محرر الفاتورات:

مستخدم يقوم يدويا بإعداد الفاتورات والمستخرجات والارصدة ويجري العمليات الحسابية. يمكن تكليفه ان اقتضى الحال بأشغال كتابية.

مستكتب مستخدم مكلف بتنفيذ اشغالا بسيطة في الكتابة وفي الحساب بواسطة الآلة او بدونها، يقوم بأعمال الترتيب ومسك الفيشات واشغال مماثلة متعلقة بالمصلحة التي يعمل بها، يمكن له بصفة خاصة مسك فيشات دخول البضائع وخروجها من المغارة.

راقن من الرتبة الاولى:

عون لا تتوفر فيه كل الشروط المطلوبة في الراقن من الرتبة الثانية وله أكثر من ثلاثة أشهر في التطبيق المهني.

أعوان من الصنف الرابع:

عون مكلف بسياسة سيارة من النوع الخفيف معدة لحمل البضائع او الاشخاص يقوم بتنظيف العربات والمحافظة عليها. باستطاعته! لقيام بإصلاحات بسيطة.

سائق موزع:

عون مكلف بتوزيع البضائع للحرفاء بواسطة عربة خفيفة، بدون مساعدة «معين السائق» ويقوم ان اقتضى الحال بتسليم الفاتورات وقبض المبالغ المسجلة بها. يجب عليه ان يحافظ على عربته ومحافظة جيدة.

معين محتسب:

مستكتب مختص في مسك الدفاتر تحت إدارة ومسؤولية المحتسب يمكن تكليفه بمسك الصندوق.

القابض:

عون كلف بدفتر المحاسبات ومسك عمليات تنقل النقود، يقبض النقود ويتثبت من مطابقتها للمبلغ المسجل بالجدول او بوثائق اخرى. يحضر المبالغ المعدة للإيداع بالبنوك. يتثبت من مطابقة المبالغ النقدية الموجودة بالصندوق للمبالغ المسجلة بالدفاتر. يمكن تكليفه بإجراء عمليات الخلاص ودفع الأجور.

راقن من الرتبة الثانية:

عون باستطاعته كتابة 30 كلمة في الدقيقة على آلة كتابة على الأقل -يحسن الرسم ويقدم عمله بصفة مرضية.

عون مخبر:

عون باستطاعته اجراء عمليات بسيطة تحت إدارة الكيميائي او العرف.

مراقب المصنع:

يقوم عون بأخذ عينات من المواد التي هي بصدد الصنع ويراقب هذه المواد بالتحليل الكهربائي

او بوسائل اخرى ويقدم الملاحظات ويقوم بالإصلاحات الضرورية.

أعوان من الصنف الخامس:

سائق وزن ثقيل:

عون مكلف بقيادة العربات التي حمولتها من ثلاثة أطنان فما فوق.
يسهر على صيانة العربة ويجرى الإصلاحات البسيطة.
يمكنه تقديم المساعدة في عمليات الشحن والتفريغ.

مساعد محتسب من الرتبة الثانية:

عون له تجربة في مسك الدفاتر وحالة كل الكتابات المتعلقة بالمحاسبة العامة والصناعية
تحت مسؤولية محتسب - يمكن تكليفه بمسك الصندوق.

وكيل مخزن:

عون مسؤول على مغازة يتسلم البضائع ويراقبها ويرتبها - يراقب تطابق البضائع المسلمة لأذون
الطلب او الوصولات وغيرها من الوثائق، يمسك فيشات الدخول والخروج ويتولى إعداد
مطالب التزويد - يساعد في عمله في بعض الأحوال معين او معينين لوكيل مخزن.

راقن مختزل من الرتبة الاولى:

عون له أكثر من 6 أشهر في التكوين المهني، لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة في الراقن المختزل
من الرتبة الثانية.

بائع:

عامل مكلف بتلقي الطلبات البيوعات، يسجل الطلبات، يعد الفاتورات او يكلف من يعدها،
ويقبض ثمنها، يسهر على إعداد الطلبات وارسالها.

بائع متجول:

يبيع المواد الى تجار الجملة ونصف الجملة والتفصيل، ويتلقى اثناء تجوله الطلبات ويعمل
على اثارة اهتمام المشتريين بتقديم عروض من هذه المواد وان يجلي محاسنها ويحرر التقارير
في البيوعات التجارية التي اجراها.

أعوان من الصنف السادس:

السائق البائع:

يسوق شاحنة لحمل البضائع المعدة للبيع، يزور الحرفاء، يعد الفاتورات ويقبض ثمنها، وهو المسؤول على شحن عربته.

محتسب من الرتبة الأولى:

عون مسؤول على مسك الدفاتر القانونية، والملحقة الضرورية للحسابية العامة واعداد ميزان المؤسسة ومسك الصندوق اليومي أن اقتضى الحال.

وكيل مخزن رئيس:

عون مكلف بمراقبة عمل وكلاء مخازن والتنسيق وله مسؤولية واختصاصات رئيس مخزن.

راقن مختزل من الرتبة الثانية:

عون قادر على خزل 100 كلمة في الدقيقة ورقن 40 كلمة في الدقيقة بدون اخطاء في الرسم مع حسن العرض.

معد الفاتورات، ميكانوغرافي:

عون مكلف بإعداد الجداول والفاتورات بواسطة آلة حاسبة، يختار الصيغة الحسابية المناسبة ويدخلها في الالة، ثم يتثبت من صحة الفاتورات والوصلات والوثائق الأخرى.

قابض اول:

عون ذو كفاءة مارس المهنة لمدة طويلة، وهو مكلف الى جانب القيام بوظائفه بتنسيق عمل عدة قباض او ماسكي صناديق مالية.

رئيس فريق عمال مختصين:

عامل ذو كفاءة مكتسب لخبرة طويلة وعميقة مكلف علاوة على عمله الخاص بتنسيق عمل عديد من العمال من ذوي الكفاءة من بينهم واحد على الاقل من مهنته.

اعوان من الصنف السابع:

محتسب من الدرجة الثانية:

عون متحصل على معلومات كافية لمسك دفاتر قانونية وسجلات لازمة للمحاسبة العامة والصناعية بإمكانه اعداد الموازين وعند الاقتضاء تحت اشراف وتعليمات رئيس المحاسبة او

خير في المحاسبة.

كيميائي:

تقني لديه معلومات هامة وتطبيقية مما يسمح له بسرعة معرفة وفهم طرائق التحاليل والتجارب المعقدة وبالقياام بالحسابات حسب الصيغ والمعدلات الكيماوية وترجمتها الى لغة كيماوية والمام بتعليمات المهندس الكيماوي.

رئيس ورشة:

(مسير اعوان) تقني مسؤول عن التجهيز والصيانة. يتعين عليه ان يكون قادرا على التفتن الى الخلل الحاصل في تجهيزات الإنتاج وعلى اجراء الاصلاحات التي تتطلبها الوضع. يجب ان تكون لديه رؤية بالمسؤولية ويحسن التسيير والاشراف كما يسهر على حسن انجاز العمل الذي يعهد به الى عمال موضوعين تحت اشرافه.

اعوان من الصنف الثامن:

رئيس الصنع:

تقني لديه معلومات تقنية ومهنية واسعة مسؤول نحو رئيس الانتاج وعند الاقتضاء نحو رئيس المؤسسة بما يقوم به من دراسات واعداد وتنفيذ وانجاز جميع الإنتاج. يتولى تنسيق نشاط الورشات يسهر على انطلاقة الانتاج وعلى جميع عملياته يقوم باتخاذ مبادرات ترمي الى تحسين الانتاج والانتاجية والوقت المخصص لإنجازه. وهو موضوع تحت الاوامر المباشرة لرئيس الإنتاج.

أعوان من الصنف الثامن:

رئيس انتاج:

عون محرز على شهادة من مدرسة فنية او لديه تكوين معادل يتولى السهر على احترام مقاييس الانتاج وقواعد الانتاجية وجودة المنتج وبالسياسة العامة التي تضبطها الادارة. يضبط تقديرات الانتاج ويسهر على تحقيقه، يدرس مشاكل الصياغة وانطلاقة تحقيق الانتاج مهما كان. وهو مسؤول على تجهيزات الإنتاج وصيانتها العادية.

مهندس كيماوي:

تقني محرز على شهادة من مدرسة عليا للكيمياء ويتمثل دوره في اجراء البحوث حول

المنتجات الجديدة واكتشاف طرق أصلية في صناعة المنتج والبحث عن الاسباب المجهولة او غير المعروفة للحالات الطبيعية الموجودة كما يتولى البحث عن وسائل جديدة لصنع المنتجات الموجودة وطرائق المراقبة والتحليل والتجارب.

كما يمكن أن يتابع في مصالح الصناعة تنفيذ التطبيقات على البحوث التي اجراها بدون ان يكون من الواجب ممارسة سلطة اشرافه على هذه المصالح.

رئيس محاسبة:

تقني محرز على شهادة من مدرسة عليا او عون محتسب من الدرجة الثانية يرى فيه صاحب العمل كفاءة للاضطلاع بمهامه مكلف بمراقبة اشغال المحاسبين ومساعدتهم التابعين لهذه المصلحة، مسؤول عن كامل المحاسبة بالمؤسسة.

رئيس مصلحة:

إطار اداري فني او تجاري يعهد اليه تسيير وتنسيق أعمال فوج من المستخدمين او الفنيين الموضوعين تحت سلطته. يضطلع بمسؤولية كاملة وقادرة في إطار مهامه.

عون من الصنف العاشر:

المدير:

إطار عال محرز على شهادة من مدرسة عليا او له تكوين معادل وقد اكتسب خبرة كبيرة في اختصاصه فهو المسؤول الاول بعد صاحب المؤسسة.

(من الملحق التعديلي عدد 16)

الفصل 2 - تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

- الجداول عدد 1 وعدد 2 وعدد 3 وعدد 4 بداية من غرة ديسمبر 2021.
 - الجداول عدد 5 وعدد 6 وعدد 7 وعدد 8 بداية من غرة جانفي 2023.
 - الجداول عدد 9 وعدد 10 وعدد 11 وعدد 12 بداية من غرة جانفي 2024.
- تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنوات 2022 و 2023 و 2024 الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

الفصل 3 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ديسمبر 2021 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه.

الفصل 4 -

- أ - تطبق المؤسسات والقطاعات الاتفاقات التي أبرمتها قبل إمضاء الاتفاق المشار إليه أعلاه الممضى بتاريخ 1 جانفي 2022.
- ب - إذا كان ما أسندته المؤسسات خلال سنتي 2020 و 2021 أقل مما تضمنته الفقرتين الأولى والرابعة من الاتفاق المشار إليه أعلاه، فإنه يتم إسناد الفارق بمفعول يعود لشهر ديسمبر 2021. ولا يستوجب الجمع بين الزيادات بعنوان 2022 والزيادات أو التسبقة التي أسندتها المؤسسات خلال سنتي 2020 و 2021.

الفصل 5 - أحكام خاصة:

يتم الالتزام باحترام أحكام الاتفاقية المشتركة القطاعية وعدم المطالبة بأية زيادة في الأجر أو طلب يكون له انعكاس مالى طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق.

تونس في 15 أفريل 2022.

جدول الأجور عدد 01

أعوان مؤسسات ماء الجافال والمواد الشبيهة (الخالصون بالساعة)

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	
الأقدمية الفعلية	3-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	14-12	17-14	20-17	20 +
الصنف											
الشغال	2.951	3.016	3.019	3.022	3.025	3.028	3.030	3.048	3.051	3.060	3.070
الشغال المختص	3.197	3.241	3.245	3.249	3.252	3.269	3.277	3.286	3.296	3.307	3.317
العامل المختص	3.389	3.438	3.441	3.458	3.471	3.484	3.495	3.507	3.519	3.531	3.542
العامل المهني	3.643	3.705	3.718	3.732	3.745	3.758	3.773	3.786	3.800	3.813	3.826
عامل ذو كفاءة	3.970	4.035	4.052	4.068	4.083	4.099	4.113	4.128	4.141	4.155	4.185
عامل ذو كفاءة عالية	4.294	4.367	4.383	4.399	4.415	4.431	4.448	4.478	4.495	4.510	4.527

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 02

أعوان مؤسسات ماء الجافال والمواد الشبيهة (الخالصون بالشهر)

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	
الأقدمية الفعلية	0-1	0-2	4.2	6-4	8.6	10-8	12-10	14-12	17-14	20-17	20+
الصف	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
541.976	540.121	538.267	536.415	534.560	533.102	531.479	530.872	527.763	527.177	519.225	
588.660	586.541	584.427	582.309	580.189	578.071	575.952	573.834	571.715	569.540	558.820	
640.714	635.701	633.188	630.675	628.161	625.647	623.134	620.620	618.107	615.593	604.8173	
689.642	686.818	683.954	681.110	675.765	672.921	670.077	667.233	664.389	661.544	650.522	
759.347	756.064	752.781	749.500	746.215	742.932	739.649	736.159	730.582	727.299	715.760	
825.967	822.251	818.534	812.317	808.601	804.884	801.167	797.451	793.734	790.018	778.045	
913.926	908.970	904.015	896.559	891.604	886.648	881.693	876.737	871.782	864.326	851.115	
1001.920	995.726	989.532	982.537	977.143	970.949	964.754	958.560	949.865	943.671	929.220	
1102.437	1094.694	1086.951	1079.208	1071.465	1063.722	1055.979	1048.237	1040.494	1032.751	1016.752	
1205.875	1196.583	1187.292	1178.000	1168.709	1159.417	1150.125	1140.834	1131.542	1122.542	1104.7(13)	

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 3

أعوان مؤسسات مساحيق التنظيف المخففة (الخالصون بالساعة)

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	14-12	17-14	20-17	20 +
الصنف											
الشغال	3.193	3.258	3.261	3.264	3.267	3.270	3.272	3.290	3.293	3.302	3.312
الشغال المختص	3.501	3.545	3.549	3.553	3.556	3.573	3.581	3.590	3.600	3.611	3.621
العامل المختص	3.704	3.753	3.756	3.773	3.786	3.799	3.810	3.822	3.834	3.846	3.857
العامل المهني	3.970	4.032	4.045	4.059	4.072	4.085	4.100	4.113	4.127	4.140	4.553
عامل ذو كفاءة	4.237	4.302	4.319	4.335	4.350	4.366	4.380	4.395	4.408	4.422	4.452
عامل ذو كفاءة عالية	4.555	4.628	4.644	4.660	4.676	4.692	4.709	4.739	4.756	4.771	4.788

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 4

أعوان مؤسسات مساحيق التنظيف المخففة (الخالصون بالشهر)

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	و	4	5	6	7	8	9	10	11
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	14-12	14-17	20-17	20 +
الصنف											
1	561.491	569.443	570.029	573.138	573.745	575.368	576.826	578.681	580.533	582.387	584.242
2	611.440	622.160	624.335	626.454	628.572	630.691	632.809	634.929	637.047	639.161	641.280
3	658.996	669.696	672.210	674.723	677.237	679.750	682.264	684.778	687.291	689.804	694.817
4	706.129	717.151	719.996	722.840	725.684	728.528	731.372	736.717	739.561	742.425	745.249
5	762.012	773.551	766.834	782.411	785.901	789.184	792.461	795.752	799.033	802.316	805.599
6	823.448	835.421	839.137	842.854	846.570	850.287	854.004	857.720	861.437	865.154	871.370
7	908.185	921.396	928.852	933.807	938.763	943.718	948.674	953.629	961.085	966.040	970.996
8	986.210	1000.661	1006.855	1015.550	1021.744	1027.939	1034.133	1039.527	1046.522	1052.716	1058.910
9	1073.656	1089.655	1097.398	1105.141	1112.883	1120.626	1128.369	1136.112	1143.855	1151.598	1159.341
10	1161.533	1179.372	1188.372	1197.664	1206.955	1216.247	1225.539	1234.830	1244.122	1253.413	1262.705

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 05

أعوان مؤسسات ماء الجافال والمواد الشبيهة (الخالصون بالساعة)

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	14-12	17-14	20-17	20 +
الصنف											
الشغال	3.150	3.215	3.218	3.221	3.224	3.227	3.229	3.247	3.250	3.259	3.269
الشغال المختص	3.412	3.456	3.460	3.464	3.467	3.484	3.492	3.501	3.511	3.522	3.532
العامل المختص	3.618	3.667	3.670	3.687	3.700	3.713	3.724	3.736	3.748	3.760	3.771
العامل المهني	3.889	3.95.1	3.964	3.978	3.991	4.004	4.019	4.032	4.046	4.059	4.072
عامل ذو كفاءة	4.238	4.303	4.320	4.336	4.351	4.367	4.381	4.396	4.409	4.423	4.453
عامل ذو كفاءة عالية	4.584	4.657	4.673	4.689	4.705	4.721	4.738	4.768	4.785	4.800	4.817

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 06

أعوان مؤسسات ماء الجافال والمواد الشبيهة (الخالصون بالشهر)

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	14-12	17-14	20-17	20+
الصف	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
577.024	554.273	562.225	562.811	565.920	566.527	568.150	569.608	571.463	573.315	575.169	577.024
626.380	596.540	607.260	609.435	611.554	613.672	615.791	617.909	620.029	622.147	624.261	626.380
681.545	645.724	656.424	658.938	661.451	663.965	666.478	668.992	671.506	674.019	676.532	681.545
733.552	694.432	705.454	708.299	711.143	713.987	716.831	719.675	725.020	727.864	730.728	733.552
807.661	764.074	775.613	778.896	784.473	787.963	791.246	794.529	797.814	801.095	804.378	807.661
878.485	830.563	842.536	846.252	849.969	853.685	857.402	861.119	864.835	871.052	874.769	878.485
971.377	908.566	921.777	929.233	934.188	939.144	944.099	949.055	954.010	961.466	966.421	971.377
1064.643	991.943	1006.394	1012.588	1021.283	1027.477	1033.672	1039.866	1045.260	1052.255	1058.449	1064.643
1171.068	1085.383	1101.382	1109.125	1116.868	1124.610	1132.353	1140.096	1147.839	1155.582	1163.325	1171.068
1280.443	1179.271	1197.110	1206.110	1215.402	1224.693	1233.985	1243.277	1252.568	1261.860	1271.151	1280.443

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 07

أعوان مؤسسات مساحيق التنظيف المخففة (الخالصون بالساعة)

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	14-12	17-14	20-17	20
الصف											
الشغال	3.408	3.473	3.476	3.479	3.482	3.485	3.487	3.505	3.508	3.517	3.527
الشغال المختص	3.737	3.781	3.785	3.789	3.792	3.809	3.817	3.826	3.836	3.847	3.857
العامل المختص	3.954	4.003	4.006	4.023	4.036	4.049	4.060	4.072	4.084	4.096	4.107
العامل المهني	4.238	4.300	4.313	4.327	4.340	4.353	4.368	4.381	4.395	4.408	4.421
عامل ذو كفاءة	4.522	4.587	4.604	4.620	4.635	4.651	4.665	4.680	4.693	4.707	4.737
عامل ذو كفاءة عالية	4.863	4.936	4.952	4.968	4.984	5.000	5.017	5.047	5.064	5.079	5.096

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 08

أعوان مؤسسات مساحيق التنظيف المخففة (الخالصون بالشهر)

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	14-12	17-14	20-17	20 +
الصنف											
1	599.392	607.344	607.930	611.039	611.646	613.269	614.727	616.582	618.434	620.288	622.143
2	652.712	663.432	665.607	667.726	669.844	671.963	674.081	676.201	678.319	680.433	682.552
3	703.478	714.178	716.692	719.205	721.719	724.232	726.746	729.260	731.773	734.286	739.299
4	753.793	764.815	767.660	770.504	773.348	776.192	779.036	784.381	787.225	790.089	792.913
5	813.447	824.986	828.269	833.846	837.336	840.619	843.902	847.187	850.468	853.751	857.034
6	879.031	891.004	894.720	898.437	902.153	905.870	909.587	913.303	919.520	923.237	926.953
7	969.487	982.698	990.154	995.109	1000.065	1005.020	1009.976	1014.931	1022.387	1027.342	1032.298
8	1052.780	1067.231	1073.425	1082.120	1085.314	1094.509	1100.703	1106.097	1113.092	1119.286	1125.480
9	J 146.128	1162.127	1169.870	1177.613	1185.355	1193.098	1200.841	1208.584	1216.327	1224.070	1231.813
10	1239.937	1257.776	1266.776	1276.068	1285.359	1294.651	1303.943	1313.234	1322.526	1331.817	1341.109

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 9

أعوان مؤسسات ماء الجافال والمواد الشبيهة (الخالصون بالساعة)

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	14-12	17-14	20-17	20 +
الصنف											
الشغال	3.362	3.427	3.430	3.433	3.436	3.439	3.441	3.459	3.462	3.471	3.481
الشغال المختص	3.643	3.687	3.691	3.695	3.698	3.715	3.723	3.732	3.742	3.753	3.763
العامل المختص	3.862	3.911	3.914	3.931	3.944	3.957	3.968	3.980	3.992	4.004	4.015
العامل المهني	4.152	4.214	4.227	4.241	4.254	4.267	4.282	4.295	4.309	4.322	4.335
عامل ذو كفاءة	4.524	4.589	4.606	4.622	4.637	4.653	4.667	4.682	4.695	4.709	4.739
عامل ذو كفاءة عالية	4.893	4.966	4.982	4.998	5.014	5.030	5.047	5.077	5.094	5.109	5.126

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 10

أعوان مؤسسات ماء الجافال والمواد الشبيهة (الخالصون بالشهر)

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	14-12	17-14	20-17	20 +
الصف											
1	591.686	599.638	600.224	603.333	603.940	605.563	607.021	608.876	610.728	612.582	614.437
2	636.806	647.526	649.701	651.820	653.938	656.057	658.175	660.295	662.413	664.527	666.646
3	689.310	700.010	702.524	705.037	707.551	710.064	712.578	715.092	717.605	720.118	725.131
4	741.306	752.328	755.173	758.017	760.861	763.705	766.549	771.894	774.738	777.602	780.426
5	815.649	827.188	830.471	836.048	839.538	842.821	846.104	849.389	852.670	855.953	859.548
6	886.626	898.599	902.315	906.032	909.748	913.465	917.182	920.898	927.115	930.832	934.548
7	969.894	983.105	990.561	995.516	1000.472	1005.427	1010.383	1015.338	1022.794	1027.749	1032.705
8	1058.899	1073.350	1079.544	1088.239	1094.433	1100.628	1106.822	1112.216	1119.211	1125.405	1131.599
9	1158.646	1174.645	1182.388	1190.131	1197.873	1205.616	1213.359	1221.102	1228.845	1236.588	1244.331
10	1258.872	1276.711	1285.711	1295.003	1304.294	1313.586	1322.878	1332.169	1341.461	1350.752	1360.044

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 11

أعوان مؤسسات مساحيق التنظيف المخففة (الخالصون بالساعة)

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	14-12	17-14	20-17	20 +
الصنف											
الشغال	3.638	3.703	3.706	3.709	3.712	3.715	3.717	3.735	3.738	3.747	3.757
الشغال المختص	3.989	4.033	4.037	4.041	4.044	4.061	4.069	4.078	4.088	4.099	4.109
العامل المختص	4.221	4.270	4.273	4.290	4.303	4.316	4.327	4.339	4.351	4.363	4.374
العامل المهني	4.524	4.586	4.599	4.613	4.626	4.639	4.654	4.667	4.681	4.694	4.707
عامل ذو كفاءة	4.828	4.893	4.910	4.926	4.941	4.957	4.971	4.986	4.999	5.013	5.043
عامل ذو كفاءة عالية	5.191	5.264	5.280	5.296	5.312	5.328	5.345	5.375	5.392	5.407	5.424

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 12

أعوان مؤسسات مساحيق التنظيف المخففة (الخالصون بالشهر)

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	4-2	17-14	20-17	20 +
الصف											
1	639.851	647.803	648.389	651.498	652.105	653.728	655.186	657.041	658.893	660.747	662.602
2	696.770	707.490	709.665	711.784	713.902	716.021	718.139	720.259	722.377	724.491	726.610
3	750.963	761.663	764.177	766.690	769.204	771.717	774.231	776.745	779.258	781.771	786.784
4	804.674	815.696	818.541	821.385	824.229	827.073	829.917	835.262	838.106	840.970	843.794
5	868.355	879.894	883.177	888.754	892.244	895.527	898.810	902.095	905.376	908.659	911.942
6	938/366	950.339	954.055	957.772	961.488	965.205	968.922	972.638	978.855	982.572	986.288
7	1034.928	1048.139	1055.595	1060.550	1065.506	1070.461	1075.417	1080.372	1087.828	1092.783	1097.739
8	1123.842	1138.293	1144.487	1153.182	1159.376	1165.571	1171.765	1177.159	1184.154	1190.348	1196.542
9	1223.491	1239.490	1247.233	1254.976	1262.718	1270.461	1278.204	1285.947	1293.690	1301.433	1309.176
10	1323.633	1341.472	1350.472	1359.764	1369.055	1378.347	1387.639	1396.930	1406.222	1415.513	1424.805

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.