



مرحباً

kamel.c.sfar@gmail.com

كمال صفر

الإتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة

2023

Tous droits réservés

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

فهرس

الاتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة

الصفحة	الموضوع	الفصول
5	التنقيحات	
6	قرار المصادقة	
7	ميدان التطبيق المهني والتراخي	1
8-7	المدة المراجعة والتراجع	2
8	التاويل	3
10-9-8	الحق النقابي وحرية الراي	4
10	استقبال النواب النقابيين	5
10	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
10	الانتداب	7
11	فترة التجربة	8
11	استمرارية العمل	9
12	عقد الشغل	10
12	بطاقة الخلاص	11
13-12	التدرج والترقية	12
14	اجل الاعلام بانهاء العمل	13
14	استعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبهم	14
15	الفصل عن العمل بموجب حذف مركز او تخفيض في عدد العملة	15
15	الاستقالة	16
16-15	شهادة العمل	17
16	التغيبات	18
16	الراحة الاسبوعية	19
17-16	الرخص الخاصة بتادية واجبات عسكرية	20
17	الرخصة بدون اجر	21
17	عطلة الولادة	22
17	التدريب والتكوين والانتقان المهني	23
18-17	مكافاة نهاية الخدمة	24
18	النقلة مع تغيير الإقامة	25
19-18	الانتقطاع عن العمل لاسباب صحية	26
19	مدة العمل	27
19	ايام العطل خالصة الاجر	28
20	الرخص الخاصة لاسباب عائلية	29
21-20	رخص المرض	30
21	نظام التقاعد	31
21	بدلات العمل وملابس الوقاية	32
22-21	الصحة والسلامة المهنية	32 مكرر

24-23-22	التاديب	33
25-24	الحفاظ على الاشياء اللازمة لانجاز الشغل بما فيها المواد الاولى	34
25	الساعات الزائدة	35
25	اجرة العمل بالليل	36
26-25	الرخص السنوية خالصة الاجر	37
27-26	منح مختلفة (منحة الحضور - منحة النقل - منحة السلة - منحة الخطر - منحة النظافة والصابون - منحة الحليب - منحة الانتاجية - منحة الشهر الثالث عشر)	38
27	التصنيف المهني	39
28	سلم الاجور	40
28	الامتيازات المكتسبة	41
28	تاريخ تطبيق الاتفاقية	42
31-30-29	جدول التصنيف المهني الاعوان الفنيون والمختصون والاداريون	الملحق عدد 1
36-32	جداول الاجور سنوات 2024-2023-2022- 2021-2020	

ملحق إضافي (ص 37 وما بعدها)

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 22 ماي 2023 يتعلق بتحديد سن الإحالة على التقاعد بالنسبة للأعوان المشتغلين بالمؤسسات المنخرطة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التي تنشط في ميدان التطهير وتنظيف الطرقات والتصرف في الفضلات وجمع ونقل ومعالجة النفايات الصلبة والسائلة.

الاتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة

المصادق عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 21 نوفمبر 2014

الملاحق 2018-2023			
الملاحق	سنة التتقيق	الفصول المنقحة	الموضوع
1	25 ديسمبر 2017	الفصل 38	منح مختلفة (منحة الحضور - منحة النقل) - أجور
2	11 جانفي 2019	الفصل 38	منح مختلفة (منحة الحضور - منحة النقل) - أجور
3	21 مارس 2023	1 و 2 و 4 و 9 و 10 و 12 و 13 و 15 و 17 و 18 و 23 و 24 و 26 و 28 و 29 و 30 و 32 و 37 و 38 و 39 . إضافة الفصل 32 مكرر (الصحة والسلامة المهنية)	ميدان التطبيق المهني والتزاي - المدة المراجعة والتراجع - الحق النقابي وحرية الرأي - استمرارية العمل - عقد الشغل - التدرج والترقية - أجل الإعلام بإنهاء العمل - الفصل عن العمل بموجب حذف مركز أو تخفيض في عدد العمالة- شهادة العمل - التفتيات - التدريب والتكوين والاتقان المهني - مكافأة نهاية الخدمة - الانقطاع عن العمل لأسباب صحية - أيام العطل خالصة الأجر - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - رخص المرض - بدلات العمل وملابس الوقاية - الرخص السبوتية خالصة الاجر - منح مختلفة (منحة الحضور - منحة النقل - منحة الحليب) - الأجور

وزارة الشؤون الاجتماعية

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 21 نوفمبر 2014 يتعلق بالمصادقة على
الاتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،
بعد الاطلاع على القانون التأسيسي عدد 6 لسنة 2011 المؤرخ في 16 ديسمبر 2011 المتعلق
بالتنظيم المؤقت للسلط العمومية،
وعلى مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 وخاصة فصلها
37 وما بعده.

قرر ما يلي:

الفصل الأول - تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة
والسائلة الممضاة بتاريخ 4 نوفمبر 2014 والملحق نصها بهذا القرار.

الفصل 2 - تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية على جميع المؤجرين والعملة التابعين للأنشطة
المضبوطة بفصلها الأول وذلك في كامل تراب الجمهورية.
تونس في 21 نوفمبر 2014.

وزير الشؤون الاجتماعية
أحمد عمار اليومباي

اطلع عليه
رئيس الحكومة
مهدي جمعة

الإتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة

نص الاتفاقية

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
 - الجامعة الوطنية لمقاولي البناء والأشغال العامة
 - الغرفة النقابية الوطنية لمقاولي التصرف في منشآت النفايات
- من جهة،
- الإتحاد العام التونسي للشغل
 - الجامعة العامة للبلديين
- من جهة أخرى،

الفصل الأول (جديد)

ميدان التطبيق المهني والتراحي

(إضافة فقرة في آخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 3)

تنظم هذه الإتفاقية المشتركة القطاعية العلاقات الشغلية للعملة القارين وشركات التصرف واستغلال منشآت النفايات الصلبة والسائلة وفي مجال التصرف في جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة، ويشمل ميدان التطبيق هذا كامل تراب الجمهورية.

تنطبق أحكام مجلة الشغل والإتفاقية المشتركة الإطارية على جميع المسائل التي لم تنص عليها هذه الإتفاقية.

العملة القارون هم الذين يتم استخدامهم لمدة غير معينة والذين هم غير منتدبين للقيام بأشغال من حين لآخر أو بأشغال طارئة. هذه الاتفاقية ملزمة للممثلين والمتدخلين في قطاع النفايات الصلبة والسائلة وهي ملزمة لاحترام كل الأحكام القانونية.

الفصل 2 (جديد)

المدة المراجعة والتراجع

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 3)

أبرمت هذه الاتفاقية المشتركة لمدة غير معينة وتتم مراجعة الاتفاقية في جانبها الترتيبي مرة كل ثلاث سنوات ويتم مراجعة الاتفاقية في جانبها المالي المتعلق بالأجور والمنح حسب اتفاق المنظمين المركزيين لأصحاب العمل والعمال .

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الإتفاقية أو يطلب مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد إنقضاء مدة ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ، وبعد مضي السنوات الثلاث فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في هذه الإتفاقية لا يمكن القيام به إلا بعد إنقضاء سنتين مدنيتين. يتعين على الطرف الراغب في التراجع في الإتفاقية أو الطالب مراجعتها كلاً أو جزئياً أن يعلم الطرف الآخر بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية، كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة. كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الإتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام مشروع الفصول المزمع مراجعتها. فإن لم يحصل الإتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات يمكن للطرفين أن يتفقا على ابقاء هذه الإتفاقية سارية المفعول لأجل قدره ثلاثة أشهر، وإن لم يحصل الإتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين الإلتجاء إلى تحكيم الحكومة وما لم يصدر القرار التحكيمي، فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

الفصل 3

التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تفسير أو تأويل هذه الإتفاقية يجب رفعها إلى لجنة متناصفة تعين خصيصاً لهذا الغرض من قبل الهياكل الموقعة على هذه الإتفاقية، وبحساب عضوين عن كل طرف. وإن لم يحصل الإتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتناصفة، فإن الخلاف يقع حسمه طبقاً لإجراءات التحكيم الواردة بالفصل الثالث أعلاه. إن ما تقرره اللجنة المتناصفة المشار إليها أعلاه أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الإتفاقية.

الفصل 4 (جديد)

الحق النقابي وحرية الرأي

(نقحت الفقرة السابعة بالملحق التعديلي عدد 3)

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية و لا 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 قانوناً، 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.

تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين، كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين إنتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الإنتخابات.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. 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 يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة، وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة على ألا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 50 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من 50 عاملا، و100 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و100 عاملا، و150 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من 100 عاملا، وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ولا يدخل في الاحتساب الاجتماع الشهري للمسؤولين النقابيين مع إدارة المؤسسة ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام 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 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 بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب 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 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 الإمتيازات 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 إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 5

استقبال النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة إثر مطالبته مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة عن طريق المسؤولين النقابيين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة. ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

الفصل 6

تمثيل العملة بالمؤسسات

اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة

تحدث بالمؤسسة لجنة استشارية للمؤسسة وذلك طبقا لأحكام مجلة الشغل والأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995

الفصل 7

الإنتداب

العملة الذين تم استخدامهم يرسمون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجرة طبق صنفهم. ويقع الإستخدام طبقا للتشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الموجود بها مراكز شاغرة وذلك بواسطة معلقات تلصق بالألواح أي السبورات المعدة لذلك.

كل عامل يقع إعلامه جبرا وكتابة في ساعة وقوع انتدابه بالصنف المهني الذي سيرسم به وبمبلغ الأجرة المقابلة لذلك.

كما يقع أيضا إعلام العامل بمناسبة كل تغيير في الصنف بنفس الطريقة، تعطى عند الإقتضاء للعملة بطاقات متضمنة لبيان النوعية المهنية (أي نوع الصفة والإختصاص الذي لهم في مهنة ما.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الإستخدام، طبق الشروط والظروف الوارد بها التشريع المتعلق بخدمات طب الشغل.

الفصل 8

فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كما يلي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر،
- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر،
- بالنسبة للإطارات: سنة.

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطى إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام. وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 9 (جديد)

استمرارية العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

عند انتهاء فترة الاستغلال أو عقد الصفقة أو اللزمة المتعلقة باستغلال منشآت النفايات الصلبة والسائلة وجهر الشبكات ومعالجة المياه المستعملة بين مالك المنشأة (Maitre d'ouvrage) والشركة المستغلة للمنشأة (Exploitant) تنتهي عقود الشغل وفق كراس الشروط المبرمة بين الطرفين.

وفي صورة عدم تمديد أو تجديد الصفقة يتعهد مالك المنشأة (Maitre d'ouvrage) بضمان استمرارية العمل مع المستغل الجديد للمنشأة (Exploitant) والمحافظة على كافة الحقوق المكتسبة والأقدمية بالنسبة للعمال المباشرين بالمنشأة، على ألا تكون هذه الامتيازات قد أحدثت أو وقع الترفيع فيها خلال الثلاث الثلاثيات الأخيرة السابقة لإنهاء عقد الصفقة.

وفي صورة تأخر تجديد أو اختيار مستغل جديد للمنشأة يتم ضمان استمرارية العمل حسب التشريع الجاري به العمل وكراس الشروط المبرمة بين الطرفين.

وفي صورة عدم ضمان استمرارية العمل وعدم الإيفاء بمستحقات العملة فإن مالك المنشأة (Maitre d'ouvrage) يكون مسؤولاً عن دفع الأجور وضمان تلك الحقوق وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 10 (جديد)

عقد الشغل

(إضافة فقرة في آخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 3)

- 1) 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 الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة،
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

- 2) كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا يتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. وفي هذه الحالة يبرم العقد كتابيا في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.
 - 3) يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنح لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص تريبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.
- وفي كل الحالات يتعين التقيد بما نصت عليه النقطة الثالثة من الفصل 6-4 من مجلة الشغل .

الفصل 11

بطاقة الخلاص

- عند خلاص العملة تسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها، يذكر فيها الصنف المهني المرسم به العامل.
- تنص بطاقة الخلاص على رقم تسجيل العامل بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.
- إن صادف يوم الخلاص يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 12 (جديد)

التدرج والترقية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

• التدرج

التدرج الاعتيادي يتمثل في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة طبقاً لجدول الأجور الملحق بهذه الاتفاقية يضم كل صنف 11 درجة وتكون المدة التي يجب على كل عون أن يقضيها في كل درجة سنتين أو ثلاثة وفق جدول الأجور الملحق بهذه الاتفاقية وعندما يبلغ العامل آخر درجة في الصنف المرتب به يواصل تدرجه لمدة توافق درجتين.

• الترقية

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الذي يليه مباشرة بالنسبة للخطط الشاغرة نهائياً أو المحدثّة وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسب ما يتبين خاصة من العناصر التالية:

- أ- مدة الممارسة الفعلية في المهنة.
- ب- التكوين والمؤهلات المهنية.
- ج- أقدمية العامل والملاحظات التي تحصل عليها أثناء أدائه لعمله.
- د- الحالة العائلية.

تضبط قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر وفق كراس الشروط المعدة من طرف مالك المنشأة (Maitre d'ouvrage) وذلك في حدود الخطط الشاغرة أو المحدثّة آنذاك وتعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها في الأمر ويبدأ مفعول الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجتين إضافيتين في صنفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساوياً لأجره السابق أو الأعلى منه مباشرة.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد يقوم المؤجر وقبل الالتجاء إلى الانتداب الخارجي انتداب عملة من داخل المؤسسة من الأصناف التي دون المراكز المرغوب في تعميمها وممن تتوفر فيهم الاستعداد والأهلية اللازمين للمركز الجديد سواء كان الأمر يهم الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

• الترقية الاستثنائية:

بالنسبة للعمال الذين لم يتمتعوا بترقية عادية لمدة ثمان (8) سنوات تسند لهم ترقية استثنائية مرة واحدة في الحياة المهنية يتمتعون من خلالها بالأثر المالي مع المحافظة على نفس المهام والمشمولات ويبدأ مفعول الترقية الاستثنائية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

• الترقية الخاصة:

كما تسند للعامل قبل سنة من الإحالة على التقاعد ترقية خاصة يبتدأ مفعولها المالي بصفة فورية من تاريخ تمتع العامل بهذه الترقية.

الفصل 13 (جديد)

أجل الإعلام بإنهاء العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

ضبط أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل بشهرين لكافة العمال بجميع أصنافهم من تنفيذ، تسيير وإطارات. ويتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر، وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

يتم احتساب مدة الإعلام منذ توصل العامل أو إدارة المؤسسة وفق من كان مبادرا بالإعلام بالإشعار الرسمي، عن طريق البريد مضمون الوصول أو عن طريق عدل تنفيذ. إذا جاءت مبادرة إنهاء عقد الشغل من طرف المؤجر فإنه يرخص للعامل بالتغيب كامل النصف الثاني من أجل الإعلام ليتسنى له السعي للحصول على عمل آخر، وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنها أي تخفيض في الأجور أو المنح.

أما إذا جاءت مبادرة إنهاء عقد الشغل من طرف الأجير، فإنه يتعين عليه مباشرة عمله بانتظام مدة الإعلام، حتى يتسنى للمؤجر أخذ الإجراءات الضرورية لتواصل نشاط المؤسسة ويمكن إعفاء الأجير المتخلي من جزء أو من كامل هذه المدة إذا رأى المؤجر فائدة في ذلك.

الفصل 14

إستعمال الشغالين في وظائف

غير الوظائف المطلوبة لرتبهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا، وذلك مرة في العام. ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأتيا عن محض الإهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل، يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة، يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي عين فيه 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 هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 15 (جديد)

الفصل عن العمل بموجب حذف مركز أو تخفيض في عدد العملة

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 3)

إذا ما اضطر المستأجر للتنقيص في عدد من العملة القارين غير المرسمين بقائمة العملة التي يحددها مالك المنشأة في إطار استغلال الصفقة، وذلك لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل أو لتراجع حجم المعاملات أو الصفقات فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل. ويجري هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير التالية :

أ - القيمة المهنية،

ب - التكاليف العائلية،

ج - الأقدمية.

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأطفال باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

الفصل 16

الإستقالة

لا يمكن أن تقبل الإستقالة إلا على إثر طلب كتابي صادر عن العامل الذي يعبر فيه عن رغبته الواضحة وغير المشروطة في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي حالة الإستقالة يتعين على العامل احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 13 من هذه الإتفاقية بدون اعتبار الحقوق المكتسبة في التمتع بالراحة السنوية الخالصة الأجر.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الإستقالة في ظرف أسبوع بناءا على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل المستقيل يمكن استخدامه من جديد -عند الإقتضاء- من طرف المؤجر، ويجب على العامل في هاته الصورة أن يكون مستوفى من كامل الشروط التي تؤهله للعمل المطلوب دون إعتبار لوضعيته التي كانت له سابقا داخل المؤسسة.

الفصل 17 (جديد)

شهادة العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يسلم المؤجر لكل عامل عند انتهاء العلاقة الشغلية بينه وبين المستغل، شهادة شغل تقتصر على بيان ما يلي:

- اسم المؤجر وعنوانه،
 - اسم مالك المنشأة وعنوانها،
 - تاريخ بداية العلاقة الشغلية ونهايتها،
 - طبيعة الأعمال التي قد شغلها العامل ومدة عمله في كل منها ويمكن تسليم هذه الشهادة للعامل وبطلب منه،
 - عدد التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- كما تسند للعامل بطلب منه ولقضاء شؤونه الإدارية شهادة عمل تتضمن اسم المؤجر وعنوانه واسم المنشأة وعنوانها.

الفصل 18 (جديد)

التغيبات

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

لا يسمح بأي تغيب بدون ترخيص مسبق من طرف المؤجر. ويقع إعلام المؤجر في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير 48 ساعة لظهور الحالة الطارئة بالتغيبات الناتجة عن حالة مفاجئة ثابتة كالوفاة أو الحادث أو المرض الخطير للقرين أو أحد الأصول أو أحد الفروع. ويتعين على العامل لمباشرة عمله، مد إدارة المؤسسة بوثيقة تثبت سبب التغيب للحالة الطارئة وفي صورة عدم تقديم الإثباتات اللازمة يعتبر العامل المتغيب متخليا عن عمله ويحال على مجلس التأديب لأجل الهفوة الفادحة على معنى الفصل 33 من هذه الاتفاقية. وفي حالة التغيبات المتوقعة لا يجوز للعامل التغيب إلا بعد الحصول على ترخيص كتابي مسبق من مؤجره.

وفي حالة غياب العامل بدون أي سبب وبدون الاستظهار بأي وثيقة تثبت سبب ذلك، توجه له إدارة المؤسسة رسالة مضمونة الوصول في ظرف يومي (2) العمل المواليين للغياب، وإذا لم يدل العامل بما يبرر غيابه في مدة أقصاها عشرة (10) أيام من تغيبه فإنه يعتبر متخليا عن عمله ومتخليا من المؤسسة بمحض إرادته.

يتعين على العامل أن يعلم المؤجر بكل تغيير يطرأ على عنوانه.

الفصل 19

الراحة الأسبوعية

تعطى للعملة راحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متتالية، مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل (الفصل 95 من مجلة الشغل).

الفصل 20

الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة القائمون بتأدية واجبههم العسكري القانوني موضوعين في وضعية موجود تحت العلم وبدون أجر إلا أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية.

وعند تسريحهم من الجندية يرجعون إلى صنفهم الأصلي بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لتسريحهم أو توجيه شهادة طبية في صورة إصابتهم بمرض، ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية.

الفصل 21

الرخصة بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح العامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم مطلباً في ذلك في حدود ما تقتضيه مصلحة العمل.

ومدة هذه الرخصة التي ينقطع فيها حق العامل في الترقية وفيما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمينات الإجتماعية لا يمكن أن تتجاوز 90 يوماً في السنة قابلة للتجديد مرة واحدة.

الفصل 22

عطلة الولادة

ضبطت عطلة الولادة حسب التشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل).

الفصل 23 (جديد)

التدريب والتكوين والإتقان المهني

(إضافة فقرة في آخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 3)

يلتزم المؤجر بالعمل في حدود الإمكان على تسهيل وتوفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني، ويتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب العمال بالمؤسسة للرفع من قدراتهم المهنية ويضع كل ما يلزم من الوسائل والإمكانات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

يتحمل المؤجر كل المصاريف الناتجة عن التكوين إذا كانت هذه المصاريف تندرج ضمن حق الانتفاع بالعائدات على الأداء على التكوين المهني. وينظم المؤجر وجوبا دورات تكوينية في مجال الصحة والسلامة المهنية لكافة العاملين بالمنشأة كل سنتين ويقع التنسيق في ذلك مع لجنة الصحة والسلامة المهنية.

الفصل 24 (جديد)

مكافأة نهاية الخدمة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

بالنسبة للعمال القارين بالمؤسسة المستغلة تسند منحة تسمى "مكافأة نهاية الخدمة" لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في مكافأة نهاية الخدمة.

ويقع تقدير هذه المنحة بحساب أجرة خمسة عشر يوما عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة على أساس الأجر الذي يتمتع به العامل عند الفصل ولا يتجاوز مقدار هذه المنحة أجر تسعة (9) أشهر مهما كانت أقدمية العامل المفصول عن العمل.

وإن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي. وتعتبر الأقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه العامل عمله بالمؤسسة ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية لاثني عشر شهرا (12) السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

أما بالنسبة للعمال المرسمين من طرف مالك المنشأة على قائمة عمال المنشأة وفي صورة غلق المنشأة بقرار رسمي أو من طرف مالكةا (maitre d'ouvrage) يتم خلاص منحة التنبيه المسبق وخلاص مكافأة نهاية الخدمة للعملة الراغبين في المغادرة على قاعدة أجرة شهر واحد عن كل سنة عمل فعلي بنفس المنشأة دون أن يتجاوز ذلك أجرة 24 شهر عمل مهما كانت الأقدمية وذلك وفق كراس الشروط المبرمة بين مالك المنشأة (maitre d'ouvrage) والمستغل (exploitant). أما حالات غلق المنشأة لأسباب اقتصادية أو فنية فتخضع لمقتضيات الفصل 21 من مجلة الشغل.

الفصل 25

النقلة مع تغيير الإقامة

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

الفصل 26 (جديد)

الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

عندما لا تتوفر لأحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض طويل الأمد المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له، يحب عليه أن يتقدم لفحص طبي بواسطة طبيب المؤسسة أو لمجمع طب الشغل. وللعامل الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص وفي هاته الحالة، يقع إجراء فحص معاكس بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل، والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق، يعين طبيب ثالث من طرف مصلحة طب الشغل، ويتولى هذا الثالث التحكيم بين الكشفين ولا يجوز

عندئذ الطعن في قرارات الطبيب الحكم. إن إنهاء العمل (أي قطعه بسبب حالة صحية) يستوجب أداء الامتيازات المشروطة ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية. وفي صورة ثبوت أن الانقطاع النهائي عن العمل ناتج عن مرض مهني يتم التكفل به وفقا للقانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية.

الفصل 27

مدة العمل

مدة العمل هي 48 ساعة في الأسبوع بالنسبة لكل العمال باستثناء الحراس فهم مطالبون بالعمل لمدة 60 ساعة في الأسبوع حسب التشريع الجاري به العمل. وبالنسبة للحراس المباشرين قبل إمضاء هذه الإتفاقية فإنهم يحافظون على مدة العمل المعمول بها أي 48 ساعة في الأسبوع. تطبق أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل على الحراس المنتدبين بعد إمضاء هذه الإتفاقية.

الفصل 28 (جديد)

أيام العطل خالصة الأجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي :

- 5 ديسمبر،

- رأس السنة الميلادية،

- 14 جانفي،

- 20 مارس،

- غرة ماي،

- 25 جويلية،

- يوم المولد النبوي الشريف،

- اليوم السابق واليوم الأول والثاني لعيد الفطر.

- اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى،

- رأس السنة الهجرية.

- عيد الشهداء 9 أفريل .

ولضرورة العمل ولخصوصية هذا القطاع الذي يقتضي فيه العمل طيلة الفترات على كامل السنة، فإن للمؤجر الحق في توزيع برنامج العمل خلال هذه العطل وللعلمة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص الحق في زيادة أجرة قدرها 100%.

الفصل 29 (جديد)

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

(نقحت النقطة السادسة بالملحق التعديلي عدد 3)

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم، مع الإحتفاظ بكافة عناصر الأجر. مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا.

(1) ولادة مولود: يومي عمل (2)

(2) وفاة أحد الزوجين: ثلاثة أيام عمل (3)،

(3) وفاة والد أو أم أو ولد: ثلاثة أيام عمل (3)،

(4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يومي عمل (2)،

(5) زواج العامل: ثلاثة أيام عمل (3)،

(6) يومي (2) عمل بمناسبة زواج أحد أبناء العامل .

(7) ختان ابن العامل: يوم عمل (1)،

يتمتع كل عون بمناسبة أدائه لفريضة الحج برخصة خالصة الأجر مدة شهر مرة واحدة طيلة مسيرته المهنية.

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 30 (جديد)

رخص المرض

(إضافة فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 3)

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف يومي عمل فعلي بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إدانته،

ب - لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب،

ج. تعاطي وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه،

د - عدم الإدلاء بالعنوان الصحيح للسكنى أو تمديد الإنقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء، ويعتبر إذاك متغيبا بصفة غير شرعية، ويكون نتيجة لذلك عرضة إلى العقوبات التأديبية.

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

تتكفل المؤسسة بخلاص يومي (2) غياب بمناسبة مرض العامل وفق المرجع المعتمد للمنحة المرضية من الصندوق الوطني للتأمين على المرض وذلك لسقف أقصاه ستة (6) أيام في السنة

شريطة تقديم شهادة طبية مسلمة من هيكل صحي عمومي وبعد مصادقة مجمع طب الشغل المتعاقد مع المؤسسة .

الفصل 31

نظام التقاعد (راجع الملحق ص 37 إلى 39)

يقع تطبيق نظام التقاعد طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 32 (جديد)

بدلات العمل وملابس الوقاية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

بدلات العمل وملابس الوقاية حق لكل الأعوان ويتعين على الشركة المستغلة للمنشأة (l'exploitant) توفير لباس الشغل مجانا ويقع ضبط مكونات وعدد هذا اللباس حسب ضرورته وحسب التشريع الجاري به العمل ويقع تشريك اللجنة الاستشارية أو النقابة الأساسية إن وجدت وفقا لمحضر جلسة يحضر في الغرض. كما يتعين على الشركة المستغلة للمنشأة (exploitant) توفير ملابس الوقاية مجانا (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء القيام بشغلهم) من أحذية الوقاية والنظارات والقفازات والخوذات وكل مكونات لباس الوقاية وذلك وفقا للمعايير الفنية المعتمدة لضمان سلامة العامل.

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وكل مخالف يعرض نفسه لعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية.

الفصل 32 مكرر

الصحة والسلامة المهنية

(أضيف بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 3)

يجب على مالك المنشأة (maître d'ouvrage) توفير كل الفضاءات الضرورية للنظافة من أحواض للاغتسال وأدواش وبيوت الراحة والمحلات المعدة لحفظ ملابس الشغل والوقاية وذلك كما تنص عليه قواعد الصحة والسلامة المهنية. كما يتعين عليه تهيئة محل لائق وملائم يقضي فيه الأعوان الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل وعند الاقتضاء قاعة مجهزة لتناول الأكلة أو اللمجة في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى مقرات إقامتهم. وتلتزم الشركة المستغلة للمنشأة (l'exploitant) بتشغيل جميع أعوان المؤسسة في ظروف تحترم التشريعات المتعلقة بقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من كل المخاطر المهنية، إضافة إلى التزامها بالصيانة الحينية والدورية لجميع التجهيزات الصحية وكافة الفضاءات التابعة للمنشأة والموضوعة على ذمة العملة. وتلتزم المؤسسات بأن تتعاون مع لجنة الصحة والسلامة المهنية وطبيب الشغل الملحق بها أو بمجمع طب الشغل المنخرطة فيه بإعداد خطة وبرنامج عمل سنوي للتوقي من كل المخاطر المهنية

وبتوفير كل الوسائل الفردية والجماعية للوقاية من تلك المخاطر وخاصة الأحذية الواقية من الإصابات واللسعات والأقنعة الواقية عند استعمال المبيدات. ويقع مضاعفة الجهود الوقائية خاصة لحماية النساء العاملات. ويتم إعداد مخطط تدخل صحي في صورة وقوع حادث شغل، بين إدارة المؤسسة وطبيب الشغل ولجنة الصحة والسلامة المهنية. وتلتزم المؤسسة وفق مخطط التدخل الصحي المذكور، بتوفير صندوق صيدلي يتضمن أدوية وأدوات تمريض للإسعافات الأولية في حالة وقوع حوادث شغل بسيطة والتعهد بنجدة وإسعاف العون عند الاقتضاء خارج المؤسسة في حالة الحوادث الأخرى.

تلتزم المؤسسة بالاحترام الكامل والدقيق لجميع الإجراءات والتدابير الصادرة عن الجهات الرسمية في حالات انتشار الأوبئة والأمراض السارية وتلتزم بتوفير وسائل الوقاية والحماية للأجراء ضد خطر الإصابة بالعدوى في الوسط المهني وفق ما تقرره لجنة الصحة والسلامة المهنية وطبيب الشغل. ويتعين على المؤسسة، وفق عدد العملة وتطبيقاً للأحكام القانونية، إما إحداث مصلحة خاصة لطب الشغل أو الانخراط بمجمع طب الشغل المختص ترابياً قصد تأمين كل الفحوصات والخدمات الطبية والوقائية الضرورية لأعوانها. ولحسن تأمين كل هذه الخدمات يتعين على المؤسسة تعيين مسؤول عن السلامة المهنية يعهد إليه بالخصوص الإشراف على برامج السلامة المهنية ونشر الوعي والثقافة الوقائية بين العمال وفق خطة وبرنامج العمل السنوي المذكور أعلاه.

ويتعين على العامل الامتثال للمقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وعدم ارتكاب أي فعل أو تقصير من شأنه عرقلة تطبيق هذه المقتضيات، وهو ملزم بالخصوص: تنفيذ التعليمات المتعلقة بحماية صحته وسلامته وصحة وسلامة العاملين معه بالمؤسسة والمتواجدين بها.

الفصل 33

التأديب

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 كالآتي ذكرها:

عقوبات الدرجة الأولى :

- (1) الإنذار الشفاهي،
- (2) الإنذار الكتابي، مع إدراجه بالملف،
- (3) التوبيخ، مع إدراجه بالملف،
- (4) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز يومين، يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية :

- (1) التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثلاثة أيام ولا تتجاوز سبعة أيام، مع الحرمان من كل أجر،
- (2) التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً، مع الحرمان من كل أجر،

(3) إسقاط درجة،

(4) إسقاط سلم،

(5) العزل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

أما 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 الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء 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 بسير المؤسسة أو على حسابها،

(6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوُتمن 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 التحويل 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 إقصاء العامل حالا عن عمله، مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الإنعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام، وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن 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 مستحققاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب، يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام 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 إطلاع 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، وفي ما يتلزم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر 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 بإزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين 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 34

الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل

بما فيها المواد الأولية

العامل ملزم بالسهر على المحافظة على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المكلف به، ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله، وهو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ منه.

على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله، فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده. ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوة قاهرة، إلا في صورة ما إذا كان وقع إنذاره كتابة بموجب إرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها. وإن تلف الشيء الناشئ عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة التهرئة لدقتها ولطفها يحمل محمل الحالة الطارئة، إن لم يكن هناك أي هفوة من طرف العامل. العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المجهور بإرجاعها لمؤجره، إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل، فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجييع قيمة الشيء الذي وقع فساده أو إتلافه أو سرقة.

الفصل 35

الساعات الزائدة

الساعات الزائدة المنجزة بعد المدة الاعتيادية للعمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبق التشريع الجاري به العمل (الفصلين 90 و93 من مجلة الشغل)، مع مراعاة الساعات الاستثنائية طبقاً للفصل المتعلق بمدة العمل من هذه الإتفاقية.

الفصل 36

أجرة العمل بالليل

يقع خلاص ساعات العمل التي ينجزها العامل ما بين الساعة العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً بزيادة تقدر نسبتها بـ 25% وتنطبق هذه الزيادة على سعر الساعة العادية وليس على سعر الساعة التي ألحقت بها زيادة بموجب خلاص الساعات الزائدة.

لا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل وكذلك العملة المشتغلين بطريقة التناوب في فريقين أو ثلاث فرق (أي فرق في الـ 24 ساعة "البوسطة").

مع المحافظة على الإمتيازات المكتسبة بالنسبة للعاملين بالقطاع قبل إمضاء هذه الإتفاقية.

الفصل 37 (جديد)

الرخص السنوية خالصة الأجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

حددت الرخصة السنوية خالصة الأجر بالنسبة لكافة العمال (أعوان التنفيذ وأعوان التسيير وإطارات) بـ 22 يوم عمل فعلي مع إضافة يومي (2) عمل عن كل خمس سنوات أقدمية دون أن تفوق المدة

الجمالية للعتلة 30 يوم عمل ووقع احتساب الرخصة السنوية من أول جانفي من كل سنة وتعتبر بذلك بداية المدة المعتبرة في تقدير استحقاق الرخصة السنوية. وتعتمد الأقدمية فقط انطلاقا من سنة إسناد التصرف في المنشأة لمستغلين من القطاع الخاص.

الفصل 38 (جديد)

منح مختلفة

تسند هذه المنح لكافة العملة بشركات التصرف واستغلال منشآت النفايات الصلبة والسائلة وفي مجال التصرف في جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة :

* **منحة الحضور:** (الملحق التعديلي عدد 3)

تسند منحة حضور لكافة العمال ضبط مقدارها كما يلي:

- 16.652 د في الشهر بداية من غرة ماي 2020 إلى موفى شهر نوفمبر 2021.

- 17.735 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021.

- 18.932 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023.

- 20.210 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024.

* **منحة النقل** (الملحق التعديلي عدد 3)

تسند منحة نقل لكافة العمال ضبط مقدارها كما يلي:

- 51.217 د في الشهر بداية من غرة ماي 2020 إلى موفى شهر نوفمبر 2021.

- 54.546 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021.

- 58.228 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023.

- 62.158 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024.

وتتضمن هذه المقادير مبلغ منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

* **منحة السلة**

ضبط مقدارها بـ 25 د شهريا وتسند إلى العمال الذين يعينهم المؤجر للبقاء في أماكن شغلهم طيلة المدة اليومية للعمل لا تقل عن 7 ساعات متتالية.

* **منحة الخطر**

ضبط مقدارها بـ 50 د شهريا وتسند لكافة العمال المباشرين بالمصبات ومراكز التحويل وفي جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة.

* **منحة النظافة والصابون**

ضبط مقدارها بـ 70 د شهريا وتسند لكافة العمال المباشرين بالمصبات ومراكز التحويل وفي جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة.

* **منحة الحليب** (الملحق التعديلي عدد 3)

ضبط مقدارها بـ 35 د شهريا وتسند لكافة العمال المباشرين بالمصبات ومراكز التحويل وفي جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة وتدخل هذه المنحة حيز التطبيق عند صدور الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية بين مالك المنشأة (maitre d'ouvrage) والشركة المستغلة للمنشأة (l'exploitant) في منشآت النفايات الصلبة والسائلة.

* **منحة الإنتاجية**

يُضبط مقدار هذه المنحة حسب المقاييس التالية:
وتصرف كل ستة أشهر (سداسية أولى وسداسية ثانية)

المقدار : (مائة وخمسون دينار) x العدد المهني x مدة العمل الفعلي للستة أشهر
20 مدة العمل العادية القانونية

العدد المهني : يقع إسناد العدد المهني حسب المقاييس التالية:

الإنتاج والإنتاجية: 8.....

القيمة المهنية: 4

المواظبة واحترام الأوقات: 4

السلوك: 4.....

المجموع: 20.....

وفي هاته الحالة يقع إسناد العدد المهني سداسيا.

* **منحة الشهر الثالث عشر**

تسند منحة الشهر الثالث عشر لكافة العمال في نهاية كل سنة.

الفصل 39 (جديد)

التصنيف المهني

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يتم بصفة استثنائية تعديل تصنيف الخطط المهنية التالية:

الوزان (Pointeur) من صنف 5 الى الصنف 8

سائق المعدات الثقيلة من الصنف 5 الى الصنف 7

وتدرج الأصناف من 1 إلى 7 ضمن قسم التنفيذ.

الفصل 40

سلم الأجور

يضبط الملحق عدد 2 من الإتفاقية سلم الأجور.

الفصل 41

الإمتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الإتفاقية بأي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الإمتيازات المكتسبة بصورة فردية أو جماعية والسابقة لدخولها حيز التطبيق.
إن الإمتيازات التى تتضمنها هذه الإتفاقية لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للإمتيازات الممنوحة من قبل لنفس الغرض وتطبق جملة الأحكام الأكثر نفعا سواء كانت واردة في هذه الإتفاقية أو في الأحكام المطبقة سابقا.

الفصل 42

تاريخ تطبيق الإتفاقية

تدخل هذه الإتفاقية المشتركة القطاعية حيز التطبيق بداية من أول جانفى 2014.
تونس في 4 نوفمبر 2014.

رئيس الجامعة الوطنية للبناء والأشغال العامة شكري
ادريس
رئيسة الإتحاد التونسى للصناعة والتجارة والصناعات
التقليدية
وداد بوشماوي

الكاتب العام لجامعة البلديين
الناصر السالمي
الأمين العام للإتحاد العام التونسى للشغل
حسين العباسي

الملحق عدد 1
جدول التصنيف المهني (محين)
الأعوان الفنيون والمختصون والإداريون

الصفة	الصف	الإختصاصات	التعريف	الخطط
التنفيذ	1	عامل عادي درجة أولى	عمال ينجزون أعمالا لا تستدعي اختصاصا يذكر مكتسب من تجربة سابقة أو من تكوين مسبق	- عامل تنظيف - حارس - حاجب (ساعي) - عامل بمصب مراقب أو مركز تحويل
	2	عامل عادي درجة ثانية	عمال ينجزون أعمالا ولهم مبادئ أولية في المهنة لتنفيذ بعض الأشغال البسيطة في اختصاصهم	- عامل رش الأدوية وتزويد الوقود وغسل المعدات - عامل جهر الشبكات - عامل مكلف بتوجيه الشاحنات وتحديد مسارها
	3	عامل مختص درجة أولى	عمال لهم كفاءة مهنية ناتجة عن تكوين سابق ومعرفة أولية	- كهربائي مساعد - ميكانيكي مساعد - دهان - عامل مختص في البناء
	4	عامل مختص درجة ثانية	أعوان يقومون بوظائف داخل المؤسسة حسب اختصاصهم مع	- سائق جرار - سائق سيارات سياحية صنف (ب)
	5	عامل ذو كفاءة درجة أولى	أعوان قادرين على تنفيذ الأشغال التابعة لاختصاصهم تحت مسؤوليتهم الخاصة ناتجة عن خبرة لا تقل عن 5 سنوات.	- حداد - كهربائي - ميكانيكي - لحام - سائق جرافة (تراكس)
			بالنسبة للسواق لهم شهادة الكفاءة المهنية من مركز تكوين مهني في اختصاصهم مع خبرة لا تقل عن سنتين للفايات.	- سائق جرافة صغرى (بوبكات)
	6	عامل ذو كفاءة درجة ثانية	بالنسبة للسواق من الوزن الثقيل يكون لهم رخصة سياقة صنف (C) مع خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات.	سائقو الوزن الثقيل الذي يتجاوز 3,5 طن (P.T.A.C) الوزن الجملي المسموح به
	7	عامل ذو كفاءة عالية درجة أولى	بالنسبة للسواق من الوزن الثقيل يكون لهم رخصة سياقة صنف (C+E) مع خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات	- سائقو الشاحنات المزدوجة التي تتجاوز حمولتها 3,5 طن (P.T.A.C) الوزن الجملي المسموح به. - سائق معدات ثقيلة (Compacte bulldozer/ combiné)

التسيير	8	عامل ذو كفاءة عالية درجة ثانية	عمال كانوا ينتمون إلى الصنف السابق بعد أن أثبتوا امتلاكهم لتجربة تساعد على التسيير. بالنسبة للوزان يكون محرز على شهادة حسب كراس الشروط للوكالة الوطنية	- مساعد رئيس فريق - وزان درجة ثانية (Pointeur)
	9	عون تسيير درجة أولى	عون قادر على تسيير مجموعة من العمال في نفس الاختصاص	- عون إداري درجة أولى
	10	عون تسيير درجة ثانية	عون إرتقى من الصنف السابق بعد أن أثبت امتلاكه لتجربة تمكنه من تسيير مجموعة من العمال	- تقني درجة أولى - عون إداري درجة ثانية - رئيس فريق مكلف باللوجستيك - رئيس فريق مكلف بالأشغال
	11	عون تسيير وتأطير درجة أولى	عون ذو خبرة قادر على تسيير وحدة إنتاج أو صيانة لعمليتها	- رئيس مركز التحويل - رئيس محطة التطهير - رئيس ورشة الميكانيك - تقني درجة ثانية
	12	عون تسيير وتأطير درجة ثانية	عون ذو خبرة قادر على تسيير وحدة إنتاج أو صيانة بأعوانها	- رئيس مصلحة الصيانة - مسؤول صيانة محطات الضخ ومحطات التطهير
الإطارات	13	إطارات درجة أولى	- إطار فني درجة أولى - إطار إداري درجة أولى - إطار مالي درجة أولى - إطار استغلال درجة أولى	- مساعد مدير درجة أولى
	14	إطارات درجة ثانية	- إطار فني درجة ثانية - إطار إداري درجة ثانية - إطار مالي درجة ثانية - إطار استغلال درجة ثانية	- مساعد مدير درجة ثانية
	15	إطارات درجة ثالثة	- إطار فني درجة ثالثة - إطار إداري درجة ثالثة - إطار مالي درجة ثالثة - إطار استغلال درجة ثالثة	- مساعد مدير درجة ثالثة

16	إطارات عليا درجة أولى	- إطار قتي عالي درجة أولى - إطار إداري عالي درجة أولى - إطار مالي عالي درجة أولى - إطار استغلال عالي درجة أولى	- مدير درجة أولى - رئيس مشروع
17	إطارات عليا درجة ثانية	- إطار فني عالي درجة ثانية - إطار إداري عالي درجة ثانية - إطار مالي عالي درجة ثانية - إطار استغلال عالي درجة ثانية	- مدير درجة ثانية
18	إطارات عليا درجة ثالثة	- إطار فني عالي درجة ثالثة - إطار إداري عالي درجة ثالثة - إطار مالي عالي درجة ثالثة - إطار استغلال عالي درجة ثالثة	- مدير درجة ثالثة
19	إطار أول	إطار له تجربة عميقة لتسيير عدة ميادين في النشاط مع تقدير المسؤولية	- مدير أول

جداول الأجور

من الملحق التعديلي عدد 3

للاتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفقات الصلبة والسائلة

الفصل الثالث:

تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

- جدول الأجور عدد 1 من غرة ماي 2020 إلى موفى شهر نوفمبر 2021.

- جدول الأجور عدد 2 بداية من غرة ديسمبر 2021.

- جدول الأجور عدد 3 بداية من غرة جانفي 2023.

- جدول الأجور عدد 4 بداية من غرة جانفي 2024.

تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنوات 2022-2023-2024 الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على الأعوان المرسمين بالمنشآت الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجدول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

الفصل الرابع:

يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ حال صدوره بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية مع مراعاة أحكام الفصول الأول والثاني والثالث أعلاه.

الفصل الخامس:

أحكام خاصة:

يتم الالتزام باحترام الاتفاقية المشتركة القطاعية المذكورة أعلاه وعدم المطالبة بآية زيادة في الأجر أو طلب يكون له انعكاس مالي طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق.

تونس في 3 مارس 2023.

جدول الأجور عدد 1
يقع العمل به بداية من غرة ماي 2020 الى 30 نوفمبر 2021

مدة البقاء بالدرجة	2-0	4-2	6-4	8-6	10-8	12-19	45-12	18-45	24-48	24-21	+24
الأقدمية الفعلية	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	628.015	635.469	635.901	636.334	636.766	637.199	637.631	638.064	638.496	638.929	639.078
2	653.869	654.335	654.800	655.266	655.732	656.197	656.663	657.129	657.594	658.060	659.677
3	675.268	675.810	676.353	676.895	677.438	677.981	679.741	681.602	683.463	685.324	687.184
4	692.909	693.526	694.143	695.786	697.895	700.004	702.113	704.222	706.331	708.440	713.049
5	715.491	717.853	720.215	722.577	724.939	727.302	729.664	734.526	736.870	739.017	741.165
6	746.167	748.636	751.075	753.575	758.545	761.014	763.484	765.953	768.423	770.892	773.362
7	837.723	840.944	844.165	847.386	850.607	853.828	857.050	862.771	865.992	869.213	872.434
8	880.880	885.135	948.668	892.201	895.734	899.267	902.800	906.332	909.865	913.398	916.931
- 9	921.799	925.671	929.543	933.415	937.287	941.159	945.031	948.903	952.775	956.648	960.520
10	936.111	940.198	244285	948.372	952.458	956.545	960.632	964.719	968.506	972.892	979.479
11	953.954	958.255	962.557	966.858	971.160	975.462	979.763	984.065	990.866	995.168	999.469
12	970.512	975.021	979.531	984.040	988.550	993.059	997.569	1,004.578	1,009.088	1,013.597	1,018.107
13	1,024.126	1,028.957	1,033.789	1,038.621	1,043.452	1,050.784	1,055.615	1,060.447	1,065.279	1,070.110	1,074.942
14	1,155.062	1,160.216	1,165.369	1,170.523	1,178.177	1,183.341	1,188.484	1,193.638	1,198.792	1,203.945	1,209.099
15	1,238.523	1,246.714	1,252.405	1,258.095	1,263.786	1,269.476	1,275.167	1,280.858	1,286.548	1,292.239	1,297.929
16	1,285.228	1,291.456	1,297.683	1,303.910	1,310.138	1,316.365	1,322.593	1,328.820	1,335.048	1,341.275	1,347.503
17	1,366.112	1,372.877	1,379.641	1,386.405	1,393.169	1,399.934	1,406.698	1,413.462	1,420.227	1,426.991	1,433.755
18	1,427.179	1,435.232	1,443.284	1,451.336	1,459.390	1,467.443	1,475.495	1,483.548	1,491.601	1,499.654	1,507.706
19	1,590.588	1,600.251	1,609.915	1,619.578	1,629.241	1,638.904	1,648.568	1,658.231	1,667.894	1,677.557	1,687.221

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 2
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

مدة البقاء بالدرجة	2-0	4-2	64	8-6	10-8	12-10	12-15	18-15	21-18	24-21	+24
الأقدمية الفعلية	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	668,836	676,290	676,722	677,155	677,587	678,020	678,452	678,885	679,317	679,750	680,199
2	696,371	696,837	697,302	697,768	698,234	698,699	699,165	699,631	700,096	700,562	702,179
3	719,161	719,703	720,246	720,788	721,331	721,874	722,417	722,960	723,503	724,046	731,077
4	737,949	738,566	739,183	740,826	742,935	745,044	747,153	749,262	751,371	753,480	758,089
5	761,998	764,360	765,722	769,084	771,446	773,809	776,171	781,033	783,377	785,524	787,672
6	794,668	797,137	799,576	802,076	807,046	809,515	811,985	814,454	816,924	819,393	821,863
7	892,175	895,396	898,617	901,838	905,059	908,280	911,502	917,223	920,444	923,665	926,886
8	938,137	942,392	946,647	950,902	955,157	959,412	963,667	967,922	972,177	976,432	974,188
9	981,716	985,588	989,460	993,332	997,204	1,001,076	1,004,948	1,008,820	1,012,692	1,016,565	1,020,437
10	996,958	1,001,045	1,005,132	1,009,219	1,013,305	1,017,392	1,021,479	1,025,566	1,029,653	1,033,739	1,040,326
11	1,015,961	1,020,262	1,024,564	1,028,865	1,033,167	1,037,469	1,041,770	1,046,072	1,050,374	1,054,676	1,061,476
12	1,033,595	1,038,104	1,042,614	1,047,123	1,051,633	1,056,142	1,060,652	1,065,162	1,069,672	1,074,182	1,081,190
13	1,090,695	1,095,526	1,100,358	1,105,190	1,110,021	1,114,853	1,119,685	1,124,517	1,129,349	1,134,181	1,141,511
14	1,230,141	1,235,295	1,240,448	1,245,602	1,250,756	1,255,909	1,261,063	1,266,217	1,271,371	1,276,524	1,284,178
15	1,319,027	1,327,121	1,335,215	1,343,309	1,351,403	1,359,497	1,367,591	1,375,685	1,383,779	1,391,873	1,378,433
16	1,368,767	1,374,995	1,381,222	1,387,449	1,393,677	1,399,904	1,406,132	1,412,359	1,418,587	1,424,814	1,431,042
17	1,454,909	1,461,674	1,468,438	1,475,202	1,481,966	1,488,731	1,495,495	1,502,259	1,509,024	1,515,788	1,522,552
18	1,519,946	1,527,999	1,536,051	1,544,103	1,552,157	1,560,210	1,568,262	1,576,315	1,584,368	1,592,421	1,600,473
19	1,693,977	1,703,640	1,713,304	1,722,967	1,732,630	1,742,293	1,751,957	1,761,620	1,771,283	1,780,946	1,790,610

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
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

مدة البقاء بالدرجة	2-0	4-2	6-4	8-6	10-8	10-12	15-12	18-15	21-18	24-21	+24
الأقدمية الفعلية	1	2	3	4	5	6	7	8	9	40	11
1	713.983	721.437	721.869	722.302	722.734	723.167	723.599	724.032	724.464	724.897	725.346
2	743.376	743.842	744.307	744.773	745.239	745.704	746.170	746.636	747.101	747.567	749.184
3	767.704	768.246	768.789	769.331	769.874	770.417	772.177	774.038	775.899	777.760	779.620
4	787.760	788.377	788.994	790.637	792.746	794.855	796.964	799.073	801.182	803.291	807.900
5	813.432	815.794	818.156	820.518	822.880	825.243	827.605	832.467	834.811	836.958	39.106
6	842.308	850.777	853.216	855.716	860.686	863.155	865.625	868.094	870.564	873.033	875.503
7	952.396	955.617	958.838	962.059	965.280	968.501	971.723	977.444	980.665	983.886	987.107
8	1.001.461	1.005.716	1.009.249	1.012.782	1.016.315	1.019.848	1.023.381	1.026.913	1.030.446	1.033.979	1.037.512
9	1.047.982	1.051.854	1.055.726	1.059.598	1.063.470	1.067.342	1.071.214	1.075.086	1.078.958	1.082.831	1.086.703
10	1.064.253	1.068.340	1.072.427	1.076.514	1.080.600	1.084.687	1.088.774	1.092.861	1.096.948	1.101.034	1.107.621
11	1.084.539	1.088.840	1.093.142	1.097.443	1.101.745	1.106.047	1.110.348	1.114.650	1.118.951	1.123.253	1.127.554
12	1.103.363	1.107.872	1.112.382	1.116.891	1.121.401	1.125.910	1.130.420	1.134.930	1.139.440	1.143.950	1.148.460
13	1.164.316	1.169.147	1.173.979	1.178.811	1.183.642	1.188.474	1.193.305	1.198.137	1.202.968	1.207.800	12,5.132
14	1.313.175	1.318.329	1.323.482	1.328.636	1.333.789	1.338.943	1.344.096	1.349.250	1.354.403	1.359.557	1,367.212
15	1.408.061	1.416.252	1.424.443	1.432.633	1.440.824	1.449.014	1.457.205	1.465.396	1.473.586	1.481.777	1,467.467
16	1.461.159	1.467.387	1.473.614	1.479.841	1.486.069	1.492.296	1.498.524	1.504.751	1.510.979	1.517.206	1523.434
17	1.553.116	1.559.881	1.566.645	1.573.409	1.580.173	1.586.938	1.593.702	1.600.466	1.607.231	1.613.995	1.620.759
18	1.622.542	1.630.595	1.638.647	1.646.699	1.654.753	1.662.806	1.670.858	1.678.911	1.686.964	1.695.017	11703069
19	1.808.320	1.817.983	1.827.647	1.837.310	1.846.973	1.856.636	1.866.300	1.875.963	1.885.626	1.895.289	1,904.953

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
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

مدة البقاء بالدرجة	2-0	4-2	64	8-6	10-8	12-10	12-15	18-15	21-18	24-21	+24
الإقدمية الفعلية	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	162177	769.631	770063	770.496	770928	771361	771.793	772.226	772658	773.091	773.540
2	793.553	794.019	794.484	794.50	795.416	795.881	796.347	706.813	797,278	797.744	7959.36
3	819.524	820.066	820.609	821.151	821.694	822.237	823.997	825.858	827.719	829.580	831.440
4	840.934	841.551	842.168	843.811	845.920	848.029	850.138	852.247	854.356	856.465	861.074
5	868.339	870.701	873.063	875.425	877.787	880.150	882.512	887.374	889.718	891.865	894.013
6	905.568	908.037	910.476	912.976	917.946	920.415	922.885	925.354	927.824	930.293	932.763
7	1.016.683	1.019.904	1.023.125	1.026.346	1.029.567	1.032.788	1.036.010	1.041.731	1.044.952	1.048.173	1.051.394
8	1.069.060	1.073.315	1.136.848	1.080.381	1.083.914	1.087.447	1.090.980	1.094.512	1.098.045	1.101.578	1.105.111
9	1.118.721	1.122.593	1.126.465	1.130.337	1.134.209	1.138.081	1.141.953	1.145.825	1.149.697	1.153.570	1.157.442
10	1.136.090	1.140.177	1.144.264	1.148.351	1.152.437	1.156.524	1.160.611	1.164.698	1.168.785	1.172.871	1.179.458
11	1.157.745	1.162.046	1.166.348	1.170.649	1.174.951	1.179.253	1.183.554	1.187.856	1.194.657	1.198.959	1.203.260
12	1.177.840	1.182.349	1.186.859	1.191.368	1.195.878	1.200.387	1.204.897	1.211.906	1.216.416	1.220.925	1.225.435
13	1.242.908	1.247.739	1.252.571	1.257.403	1.262.234	1.269.566	1.274.397	1.279.229	1.282.061	1.288.892	1.293.724
14	1.401.815	1.406.969	1.412.122	1.417.276	1.424.930	1.430.094	1.435.237	1.440.391	1.445.545	1.450.698	1.455.852
15	1.503.105	1.511.296	1.516.987	1.522.677	1.528.368	1.534.058	1.539.749	1.545.440	1.551.130	1.556.821	1.562.511
16	1.559.787	1.566.015	1.572.242	1.578.469	1.584.697	1.590.924	1.597.152	1.603.379	1.609.607	1.615.834	1.622.062
17	1.657.951	1.664.716	1.671.480	1.678.244	1.685.008	1.691.773	1.698.537	1.705.301	1.712.066	1.718.830	1.725.594
18	1.732.064	1.740.117	1.748.169	1.756.221	1.764.275	1.772.328	1.780.380	1.788.433	1.796.486	1.804.539	1.812.591
19	1.930.382	1.940.045	1.949.709	1.959.372	1.969.035	1.978.698	1.988.362	1.998.025	2.007.688	2.017.351	2.027.015

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

وزارة الشؤون الاجتماعية

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 22 ماي 2023 يتعلق بتحديد سن الإحالة على التقاعد بالنسبة للأعوان المشتغلين بالمؤسسات المنخرطة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التي تنشط في ميدان التطهير وتنظيف الطرقات والتصرف في الفضلات وجمع ونقل ومعالجة النفايات الصلبة والسائلة.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى القانون عدد 30 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تكمته وآخرها القانون عدد 51 لسنة 2007 المؤرخ في 23 جويلية 2007،

وعلى القانون عدد 33 لسنة 1960 المؤرخ في 14 ديسمبر 1960 القاضي بتأسيس نظام جريات العجز والشيخوخة والبقاء بعد وفاة من يهمل الأمر ونظام منح الشيخوخة والبقاء بعد وفاة من يهمل الأمر وذلك في الميدان غير الغلاحي،

وعلى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تكمته وآخرها المرسوم عدد 11 لسنة 2021 المؤرخ في 13 ديسمبر 2021،

وعلى الأمر عدد 499 لسنة 1974 المؤرخ في 27 أبريل 1974 المتعلق بنظام جريات الشيخوخة والعجز والباقيين بعد وفاة المنتفع بجراية في الميدان غير الفلاحي وعلى جميع النصوص التي نقحته أو تكمته وآخرها الأمر عدد 2148 لسنة 2007 المؤرخ في 21 أوت 2007 وخاصة الفصل 15 منه،

وعلى الأمر عدد 2978 لسنة 2005 المؤرخ في 8 نوفمبر 2005 المتعلق بضبط مشمولات وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج، كما تم تنقيحه بالأمر عدد 634 لسنة 2012 المؤرخ في 8 جوان 2012،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 137 لسنة 2021 المؤرخ في 11 أكتوبر 2021 المتعلق بتسمية رئيسة للحكومة،

وعلى الأمر الرئاسي عدد 138 لسنة 2021 المؤرخ في 11 أكتوبر 2021 المتعلق بتسمية أعضاء الحكومة،

وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 21 نوفمبر 2014 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة.

قرر ما يلي:

الفصل الأول - تطبيقا لأحكام الفصل 15 من الأمر عدد 499 لسنة 1974 المؤرخ في 27 أبريل 1974 المشار إليه أعلاه، يضبط سن الإحالة على التقاعد بخمسة وخمسين (55) سنة بالنسبة للأعوان المشتغلين بالمؤسسات المنخرطة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التي تنشط في ميدان التطهير وتنظيف الطرقات والتصرف في الفضلات وجمع ونقل ومعالجة النفايات الصلبة والسائلة والذين لهم علاقة مباشرة بهذه الأنشطة وقضوا فترة لا تقل عن عشر (10) سنوات عمل والمبينة أصنافهم بالقائمة المصاحبة لهذا القرار.

يستثنى الأعوان العاملون بالمقرات الاجتماعية لهذه المؤسسات من مجال تطبيق مقتضيات الفقرة الأولى من هذا الفصل.

الفصل 2 - يتعين على المؤجر ضمن بطاقة المسار المهني للعون بيان طبيعة خطة العمل المشغولة وأقدمية ممارسة عمله بالأنشطة المنصوص عليها بالفصل الأول من هذا القرار وذلك على أساس قائمة أصناف الأعوان الملحقة بهذا القرار.

تتولى مصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عند الاقتضاء التثبت من صحة المعطيات المقدمة من قبل المؤجر قبل إحالة العون على التقاعد.

الفصل 3 - ينشر هذا القرار بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

تونس في 22 ماي 2023.

قائمة أصناف الأعوان المشتغلين بالمؤسسات المنخرطة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التي تنشط في ميدان التطهير وتنظيف الطرقات والتصرف في الفضلات وجمع ونقل ومعالجة النفايات الصلبة والسائلة.

1- قائمة أصناف الأعوان المشتغلين بمحطات معالجة الفضلات الصلبة:

- عون وزن

- Che aiguilleur et aiguilleur

- عامل وحدة طمر

- مسير آلية وسائق شاحنة

- عون صيانة كهربائية وميكانيكية

- تقني وعامل وحدة LIXIVIAT

- تقني وعامل وحدة BIOGAZ

- حارس

- عون إداري

- سائق ساعي

- عاملة تنظيف

2- قائمة أصناف الأعوان المشتغلين بمحطات ضخ وتنقية المياه المستعملة:

- رئيس محطة

- تقني صيانة

- عامل

- عون مخبر

- سائق

- حارس