



kamel.c.sfar@gmail.com

مرحباً

كمال صفر

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التجميل والعطورات

محنة 2022

جميع الحقوق محفوظة (2022)

Sfarconsulting.tn

الفهرس

الإتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التجميل والعطورات

الصفحة	الموضوع	الفصول
7-6	التنقيحات	
8	قرار المصادقة	
10	موضوع وميدان تطبيق الاتفاقية	1
11-10	عقد الشغل لمدة معينة	
12	المدة المراجعة والتراجع	2
13-12	التأويل	3
14-13	الحق النقابي وحرية الرأي	4
15	استقبال النواب النقابيين	5
15	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
16-15	الابتدأب	7
16	تشغيل الأشخاص حاملو الإعاقة	7 مكرر
16	مقاييس الإنتاج	8
17-16	فترة التحرية	9
17	عمل النساء و الأطفال	10
18-17	حماية العملة أثناء ممارستهم للعمل	11
18	بطاقة الخلاص	12
19-18	التدرج والترقية	13
19	إستعمال العمال في وظائف غير مطابقة لأصنافهم	14
20-19	أجل الإعلام بإنهاء العمل	15
20	الطرد من أجل حذف مراكز عمل أو تنقيص من عدد العمال	16
21-20	غرامة الطرد	17
21	الإنتطاع عن العمل لأسباب صحية	18
22-21	الإستقالة	19
22	شهادة الشغل	20

22	تغيير مكان الإقامة أو النقلة	21
23-22	التغيبات	22
23	مدة العمل	23
23	الراحة بالليل	24
23	تأجير العمل بالليل	25
23	الساعات الزائدة	26
24	الراحة الأسبوعية	27
24	أيام الأعياد	28
24	الرخص خالصة الأجر	29
25	الرخص الخالصة لأسباب عائلية	30
25	رخص الولادة	31
26-25	الرخص الإستثنائية	32
26	رخص المرض	33
26	الرخص لتأدية واجبات عسكرية	34
27	الرخص بدون أجر	35
28-27	التأديب	36
29		
30	مشمولات نظر مجلس التأديب	37
30	التدريب والتكوين والإتقان المهني	42
31-30	تعليم الكبار	42 مكرر
31	بدلات الشغل والوقاية	43
32-31	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	44
32	حفظ الصحة والسلامة	45
33	نظام التأمين الإجتماعي (تأمين جماعي)	46
33	نظام التقاعد	47
33	الترتيب المهني	48
33	الأجور	49
34	ترتيب العمال	50
34	تأجير العملة الشبان	51
34	تأجير المنقوصين بدنيا	52

35	منحة النقل	53
35	منحة القفّة والتنقل	54
35	المنحة المدرسية	54 مكرر
35	منحة الخطر	54 (3)
36	منحة الأوساخ	54 (4)
36	كّية الحليب	54 (5)
36	منحة الحضور	55
36	منحة الصندوق	56
37-36	منحة الإنتاج وآخر السنة	57
37	المساعدة المالية عند الوفاة	58
37	منحة الخروج الى التقاعد	59
38	الامتيازات المكتسبة	60
38	مقتضيات تطبيقية	61
38	تاريخ اجراء العمل	62
من 39 إلى 44	الترتيب وتعريف الخطط	
من 45 إلى 51	الأجور (2022-2023-2024)	

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التجميل والعطورات

المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 15 جوان 1977

الملاحق من سنة 1997 الى سنة 2009

الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 14 أبريل 1983	الفصول 25-26-46-54-55-56-57-58-59 (فقرة 2 جديدة) - اضافة الفصل 54 مكرر (المنحة المدرسية) والفصل 54. 3 (منحة الخطر) والفصل 54. 4 (منحة الاوساخ) والفصل 54. 5 (كمية الحليب)	تأجير العمل بالليل - الساعات الزائدة - التأمين الاجتماعي (تأمين جماعي) - منحة القفة والتنقل - منحة الحضور - منحة الصندوق - منحة الانتاج وآخر السنة - المساعدة المالية عند الوفاة - منحة الاحالة على التقاعد
ملحق 2	قرار مؤرخ في 17 مارس 1989	—	أجور
ملحق 3	قرار مؤرخ في 13 أكتوبر 1990	الفصلان 28-53	أيام الاعياد - منحة النقل
ملحق 4	قرار مؤرخ في 2 أوت 1993	الفصول 1-4-9-43-53-54. 3 - 54. 4 - 54. 5	موضوع وميدان التطبيق - الحق النقابي وحرية الرأي - فترة التجربة - منحة النقل - منحة الخطر - منحة الاوساخ - كمية الحليب -
ملحق 5 (اصلاح خطأ يخص الفصل 53)	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	6-43-53 - اضافة الفصل 1 مكرر (عقد الشغل لمدة معينة او لمدة غير معينة) - الغاء الفصول 38-39-40-41	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة - بدلات الشغل والوقاية - منحة النقل
ملحق 6	قرار مؤرخ في 14 جويلية 1999	الفصول 2-3-8-11-14-15-16-19-20-21-22-28-30-31-36-43-53-54 مكرر-59	المدة، المراجعة، التراجع - التأويل - مقاييس الانتاج - حماية العملة اثناء ممارستهم للعمل - استعمال العمال في وظائف غير مطابقة لأصنافهم - أجل الاعلام بإنهاء العمل - الطرد من أجل حذف مراكز عمل او تنقيص من عدد العمال - الاستقالة - شهادة الشغل - تغيير مكان الإقامة او النقلة - التغيب - أيام الاعياد - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - رخص الولادة - التأديب - بدلات الشغل والوقاية - منحة النقل - المنحة المدرسية - منحة الخروج الى التقاعد
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 4-43-53-54 مكرر	الحق النقابي وحرية الرأي - بدلات الشغل والوقاية - منحة النقل - المنحة المدرسية
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 30-43-53-54 مكرر - اضافة الفصل 7 مكرر (تشغيل الاشخاص حاملي الاعاقة) والفصل 42 مكرر (تعليم الكبار)	الرخص الخاصة لأسباب عائلية - بدلات الشغل والوقاية - منحة النقل - المنحة المدرسية
ملحق 9	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	الفصول 1 مكرر -2-4-19-53-54-54 مكرر-56-58	عقد الشغل لمدة معينة - المدة، المراجعة، التراجع - الاستقالة - منحة النقل - منحة القفة والتنقل - منحة الصندوق - المساعدة المالية عند الوفاة
الملاحق من سنة 2011 الى سنة 2022			
ملحق 10	قرار مؤرخ في 11 أكتوبر 2011	الفصول 53-54-54 مكرر-56	منحة النقل -منحة القفة والتنقل - المنحة المدرسية -منحة الصندوق- المساعدة المالية عند الوفاة - جداول الاجور
ملحق 11	قرار مؤرخ في 26 أبريل 2013	الفصل 53	منحة النقل - جداول الاجور
ملحق 12	قرار مؤرخ في 17 نوفمبر 2014	الفصل 53	منحة النقل - جداول الاجور

ملحق 13	قرار مؤرخ في 8 أفريل 2016	الفصلان 53-55	منحة النقل – منحة الحضور – جداول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	الفصلان 53-55	منحة النقل – منحة الحضور – جداول الاجور
ملحق 15	قرار مؤرخ في 30 نوفمبر 2018	الفصلان 53-55	منحة النقل – منحة الحضور – جداول الاجور
ملحق 16	قرار مؤرخ في 29 أفريل 2022	الفصلان 53-55	منحة النقل – منحة الحضور – جداول الاجور

وزارة الشؤون الاجتماعية

اتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 15 جوان 1977، يتعلق بالمصادقة على

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التجميل والعطورات (1)

ان 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 الإطارية، 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 القومية لصناعة مواد التجميل والعطورات المضاف نصها لهذا القرار.

الفصل 2 - تنطبق احكام وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الاول في كامل تراب الجمهورية.

الفصل 3 - لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الاول اعلاه ان تكون سببا في الغاء او 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 هذه الاخيرة اقل نفعا من الأولى.

تونس في 15 جوان 1977

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه

الوزير الأول

الهادي نويرة

(1) عوضت تسمية (الاتفاقية القومية المشتركة لصناعة مواد التجميل والعطورات) بتسمية (الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التجميل والعطورات) بمقتضى الفصل الأول من قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2006 والمتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي

عدد 8 لهذه الاتفاقية .

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد التجميل والعطورات

بين المنظمات الاعراف الآتية:

- اتحاد الصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

الممثل في شخص رئيسه السيد الفرجاني بلحاج عمار

- الحجرة النقابية القومية لأصحاب مصانع العطورات ومواد التجميل ممثلة في شخص رئيسها السيد احمد
القلصي.

من جهة،

والمنظمات النقابية للعملة الآتية:

- الاتحاد العام التونسي للشغل الذي يمثله كاتبه العام السيد الحبيب عاشور.

-الجامعة العامة للبتروكيميا التي يمثّلها كاتبها العام السيد علالة العامري

من جهة أخرى،

تم الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1 (جديد)

موضوع وميدان تطبيق الاتفاقية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4

والغيت الفقرة الأخيرة منه بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5)

أبرمت هذه الاتفاقية طبقا للفصول من 31 إلى 43 من مجلة الشغل وللعقد الإطاري المشترك. وهي تضبط بكامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين والاجراء العاملين بصفة مستمرة في المؤسسات التي يرجع نشاطها الأصلي الى الصناعات التالية:

- صناعة الشنبوان

- صناعة عجين الاسنان

- صناعة الطالك

- صناعة المحاليل ومثبتات الشعر

- صناعة مواد الزينة ومواد اخرى للتجميل

- صناعة الكونيا والعطورات

- صناعة مواد اخرى من العطورات (البخور... الخ)

العمال القارون هم الذين وقع انتدابهم لمدة غير معينة ولا يستخدمون لانجاز اشغال وقتية او عرضية.

الفصل 1 مكرر (جديد)

عقد الشغل لمدة معينة

(أضيف بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 5

واضيفت الفقرات بعد الفقرة الرابعة بالملحق التعديلي عدد 9)

1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو 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 لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله

-القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة

-القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

4- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني يعد انقضاء هذه العدة يقع على أساس الاستخدام 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 أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

6-يتمتع هؤلاء العملة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام عملهم وتسلم بطاقة خلاص الاجر وشهادة الشغل 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

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

وأضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة. لا يمكن التراجع في هذه الاتفاقية او طلب مراجعتها كلا او بعضا الا بعد انقضاء ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وبعد مضي هذه السنوات الثلاث لا يجوز التراجع فيها او طلب مراجعتها الا بعد انقضاء سنتين مدنيتين. يجب على الطرف الراغب في فسخ الاتفاقية أو في مراجعتها كليا او جزئيا ان يعلم بقراره الطرف المتعاقد المقابل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالتبليغ ويجب ان تصل هذه الرسالة الى الطرف المتعاقد المقابل غرة أكتوبر أي قبل ثلاثة أشهر من انتهاء السنة المدنية الحارية. ويجب ان تفتح المناقشات التفاوضية في ظرف الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

يتعين على الطرف الذي يبغي فسخ الاتفاقية او مراجعتها كليا او جزئيا ان يرفق رسالته بمشروع نص لتعويض الفصول المطلوب مراجعتها.

وإذا لم يتسن التوصل الى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ فتح المباحثات فإنه يمكن للطرفين أن يقررا باتفاق بينهما بقاء الإتفاقية سارية المفعول فترة ثانية مدتها ثلاثة أشهر، وإذا لم يحصل الإتفاق عند انقضاء هذين الأجلين يقع اللجوء باتفاق الطرفين الى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية. وطالما لم يصدر قرار التحكيم فإن الإتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول. يتم خلاص أجره المتفاوضين الذين يرخص لهم بالمشاركة في المفاوضات الجماعية وذلك طيلة مدة التفاوض.

الفصل 3 (جديد)

التأويل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

كل خلاف يطرأ في تأويل هذه الإتفاقية وملحقاتها يتعين عرضه على لجنة متناصفة تتركب من:

- عضوين يعينان من طرف الغرفة النقابية لصانعي ومواد التجميل والعطورات

- عضوين يعينان من طرف الجامعة العامة للنفط والمواد الكيميائية.

ويكون من الأفضل اختيار أعضاء اللجنة من بين الأشخاص الذين ساهموا في المفاوضات المتعلقة بإبرام هذه الإتفاقية أو بمراجعتها.

وفي صورة عدم التوصل الى اتفاق داخل اللجنة، يعرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وفقا لإجراءات التحكيم المنصوص عليه بالفصل الثاني من هذه الإتفاقية.

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

الفصل 4 (جديد)

الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالملحق عدد 7 ونقحت الفقرات 6 و10 و11 بالملحق التعديلي عدد 9)

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكونة 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 والتراتب المعمول بما 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.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المكونة 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 يمضي 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 تلصق 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 أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 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 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 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 مادتي المرض والتقاعد. 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 بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، يكون له حق الأولوية ليتعين فيه.

تنسحب أحكام الفصل 166 (جديد) من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

الفصل 5

استقبال النواب النقابيين

يتم استقبال نواب المنظمة النقابية المعينة بالأمر والذين لهم نيابة قانونية صحيحة من طرف المؤجر عندما يطلبون ذلك ويقدم طلب المقابلة كتابيا وينص على موضوعها. ويمكن للمؤجر ان يستعين عند المقابلة بممثل عن منظمته النقابية.

الفصل 6 (جديد)

تمثيل العملة بالمؤسسات

اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة.

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الامر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الإنتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 7

الانتداب

يرتب الاعوان المنتدبون في أصناف مهنية وتصرف لهم اجورهم تبعا لذلك. ويتم الانتداب وفق التشريع الجاري به العمل.

يقع اعلام الاعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي يوجد ضمنها شغور.

وعند الانتداب يقع وجوبا اعلام كل عامل كتابيا، بمكان العمل، وبالخطة التي سيشغلها، وبالصنف المهني الذي سيعين به وبالدرجة التي سيرتب بها، وبمبلغ الاجر الاساسي المقابل لذلك وبمدة التجربة.

كما يقع اعلام المعني بالأمر كتابيا من جديد، قبل كل تغيير ذي صبغة فردية لأي عنصر من العناصر المذكورة أعلاه. وتسلم للعمال المرسمين بطلب منهم بطاقات مهنية.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الانتداب، طبق الشروط المنصوص عليه بالتشريع المتعلق بالمصالح الطبية للشغل.
ويجب أن يجرى هذا الفحص قبل انتهاء مدة التجربة.

الفصل 7 مكرر

تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

(أضيف بالفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 8)

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

الفصل 8 (جديد)

مقاييس الإنتاج

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

يمكن ضبط مقاييس الإنتاج على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين تعينهما إدارة المؤسسة وفنيين اثنين تعينهما نقابة المؤسسة.
يمكن تحديد مقاييس إنتاج 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 الإقتضاء وخاصة بمناسبة ادخال تغييرات على تنظيم العمل ووسائل الإنتاج.

وفي صورة عدم الإتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج فإن الخلاف يعرض على لجنة فنية قطاعية تتركب من خير تعينه الغرفة النقابية لصانعي مواد التجميل والعطورات التابعة للإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وخير تعينه الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية التابعة للإتحاد العام التونسي للشغل بمساعدة خير في الميدان تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية يعمل على التوفيق بينهما.

الفصل 9 (جديد)

فترة التجربة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير: شمعة أشهر

- بالنسبة للإطارات: سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة او قبول الاعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

أن اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الاجير مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما أعلاه لا يتم ذلك الا على اساس الترسيم مباشرة.

الفصل 10

عمل النساء والاطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العمال ذكورا وإناثا.

ويمكن لصغار البنات والنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة كما لصغار العمال والرجال أن يقمن بنفس الوظائف بدون التمييز في الترتيب والاجر.

وبالنسبة لانتداب العمال الصغار، وكذلك عمل النسوة والاطفال ليلا، فان الاطراف المتعاقدة تحتل للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 11 (جديد)

حماية العمال أثناء ممارستهم للعمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة 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 خلاص الأجر

عند خلاص الاجور للعملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

إذا وافق يوم خلاص الاجور يوم عطلة فان دفع الاجور وتسلم بطاقة الخلاص يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 13

التدرج والترقية

أ) التدرج

يتمثل التدرج الاعتيادي في التنقل من درجة الى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة وبالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

ب) - الترقية

تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف اعلى مباشرة في الاختصاص وتكون الترقية كذلك بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يستخلص خاصة من العناصر التالية:

أ) -مدة الممارسة العملية بالمهنة

ب) -التكوين والمؤهلات المهنية

ج) مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة

د) -التكاليف العائلية

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من طرف المؤجر ويعرض هذا الجدول على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها فيه.

يبدأ تنفيذ الجدول في أول جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور في مواطن الشغل او احداث مراكز جديدة تتوجه عناية الاعراف قبل الإلتجاء للانتداب من الخارج الى العملة التابعين للأصناف الدنيا ممن تكون لهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء تعلق الامر بالإطارات أو اعوان الاشراف أو التنفيذ.

الفصل 14 (جديد)

استعمال العمال 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 لصنفه الأصلي.

وإذا رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم تمله ضرورة العمل دون غيرها، فله أن يرفع الأمر إلى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر في هذه المسألة.

ويمكن لضرورة العمل تكليف أحد العمال كتابيا بممارسه عمل 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 مؤقتاً. 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)

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.

يرخص 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)

الطرد من أجل حذف مراكز عمل

أو تنقيص من عدد العمال

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

إذا ما اضطّر المؤجر إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو حذف مراكز عمل فهو مطالب بالامتثال إلى التشريع الجاري به العمل.

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

أ) القيمة المهنية

ب) التكاليف العائلية

ج) الأقدمية

ويجب أن يمس هذا الإجراء مبدئياً العزاب ثم المتزوجين الذين ليس في كفالتهم أطفال ثم أخيراً المتزوجين الذين في كفالتهم أطفال باعتبار عددهم، وتحسب عن كل ولد مكفول سنة من الأقدمية الإضافية وللعامل المفصول في هذه الظروف ولمدة سنة أولية في تشغيله بخطة معادلة باتباع الترتيب العكسي للطرد.

وتقع دعوة المعنّين بالأمر بمكتوب مضمون الوصول الذين يتعين عليهم إجابة المؤجر خلال أسبوع من تاريخ توجيه رسالة الإعلام بإعادة التشغيل.

وتقع إحاطة نواب العملة، علماً برسالة المؤجر وإجابة العامل.

الفصل 17

غرامة الطرد

تسدد لكل عامل فصل عن العمل عند مغادرته المؤسسة، هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع، غرامة طرد يقع حسابها على أساس أجرة 15 يوم فعلي في السنة بنفس المؤسسة بدون أن يتجاوز مبلغها أجر الستة أشهر مهما كانت مدة الخدمات.

وان غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة عن عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الاقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الاقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع الشغل. ويركز حساب غرامة الطرد على قاعدة الاجر الجملي الذي يتقاضاه الشغال المفصول اثناء الشهر الذي يسبق أجل الاعلام بالطرد ولا يمكن أن يكون أقل من معدل الاجور الشهرية للاثني عشر شهرا السابقة للتنبيه بالخروج.

الفصل 18

الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة اجازة مرض أو 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 طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر بعينه صاحب المؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الاثنين الاولين يتولى التحكيم بين الكشفين. ويخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بكل الامتيازات المنصوص عليها بالأحكام القانونية المعمول بها.

لا يلجأ الى انتهاء عمل الشغال المصاب بعجز مستمر صيره غير قادر على تأدية عمله الاصلي الا في صورة انعدام مركز شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني بالنظر الى مؤهلاته المهنية.

الفصل 19 (جديد)

الاستقالة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

وأضيفت فقرة قبل الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 9)

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

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

يمكن للمؤجر عند الإقتضاء إعادة انتداب العامل المستقيل ويجب في هذه الحالة أن تتوفر في العامل جميع الشروط المطلوبة بدون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل.

الفصل 20 (جديد)

شهادة الشغل

(أضيفت فقرة باخر 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 الوظيف 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 مكان الإقامة أو النقلة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

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

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

وفي جميع الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف المنجرة مباشرة عن هذه النقلة او تغيير الإقامة.

الفصل 22 (جديد)

التغيب

(نقحت الفقرة الثالثة 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 او المرض الخطير للقرين او أحد الاصول او الفروع وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى اقصى 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 المدة المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 24

الراحة بالليل

تخضع الراحة بالليل للأطفال والنساء للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد)

تأجير العمل بالليل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

تصرف زيادة في الاجر قدرها 35% لساعات العمل المنجزة بالليل فيما بين التاسعة ليلا الى الخامسة صباحا في الصيف والساعة الثامنة ليلا الى الساعة السادسة صباحا في الشتاء. ولا تنطبق هذه المقتضيات على الحراس والحراس بالليل وكذلك كل العملة المشتغلين بالتناوب ضمن ثلاث فرق.

الفصل 26 (جديد)

الساعات الزائدة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

تمنح زيادة عن الساعات الزائدة التي تنجز بعد المدة العادية المقررة للعمل اسبوعيا قدرها 35% بالنسبة للثماني الساعات الاولى و 60% بالنسبة لكل الساعات المنجزة بعد الثماني ساعات الاولى وذلك أثناء الأسبوع نفسه.

وفي أيام العطل القانونية تمنح زيادة قدرها 100% وهذه الزيادة لا تنطبق الا اذا كانت غير تعويضية.

الفصل 27

الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة اسبوعية ب 24 ساعة متتالية باعتبار احكام مجلة الشغل.
ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء واثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية التي ينتفع بها عادة دون ان يطالب بتعويض.

الفصل 28 (جديد)

أيام الأعياد

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

أيام الأعياد التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي: غرة ماي و 20 مارس و 25 جويلية و 7 نوفمبر والمولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى.

للعامل الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل الحق في زيادة الاجر 100%.
أما أيام الأعياد غير خالصة الأجر فإنها تعتبر أيام عمل عادية إذا لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 29

الرخص الخالصة الاجر

- كل اجير في حالة نشاط، له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر ضبطت مدتها عن كل اثني عشر شهرا من العمل الفعلي خلال المدة المرجعية وذلك بثلاثين يوما كاملة مهما كانت اقدمية الاجير.
- على ان مدة الرخصة الخالصة الاجر بالنسبة للعمال الشبان هي المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.
- تضبط الفترة التي تمنح خلالها 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 الخدمة والحالة العائلية واقدمية المستحق.
- يعلن الاذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الاولى الأقل قبل تاريخ التنفيذ.
- كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص اجر عطلته مسبقا.
- يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الاجر كامل المرتب والمنح التي تقاضاها عادة خلال مدة العمل.

الفصل 30 (جديد)

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 6 وعدد 8)

يتمتع العمال برخص بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر. وضبطت مدة هذه الرخص كما يلي:

- (1) ولادة طفل: يوماً عمل (2)
- (2) وفاة القرين أو طفل في الكفالة: ثلاثة أيام عمل (3)
- (3) وفاة أحد الوالدين أو طفل ليس في الكفالة: ثلاثة أيام عمل (3)
- (4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يوماً عمل (2)
- (5) زواج العامل: ثلاثة أيام عمل (3)
- (6) زواج أحد الأبناء: يوماً عمل (1)
- (7) ختان ابن العامل: يوماً عمل (1)
- (8) الحج: يتمتع العامل الذي بلغ سن الخمسين برخصة خاصة الأجر بمناسبة الحج مدتها 15 يوماً، وذلك مرة واحدة طيلة حياته المهنية. وفي صورة ما إذا تقدم أكثر من عامل - في نفس السنة - للحصول على هذه الرخصة، فإنها لا تسند إلا لعامل واحد فقط حسب الأقدمية في نفس المؤسسة.

الفصل 31 جديد

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

رخص الولادة

تمنح رخص الولادة طبقاً للتشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل).

الفصل 32

الرخص الاستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة إلا في صورة القوة القاهرة المثبتة قانوناً.

إن الغيابات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع فيها خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية أو أعضاء الهيئات المسيرة وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.

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

الفصل 33

رخص المرض

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلى في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة وفي صورة ارسالها بالبريد بالنسبة للعمال القاطنين خارج المنطقة التي توجد بها المؤسسة فان طابع البريد يدل على تاريخ الارسال.

لا ينتفع بمقتضيات الفقرة الاولى من هذا الفصل كل شغال:

أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة 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 شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

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

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

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق 1 الوطني للضمان الاجتماعي عند الاقتضاء.

وينص الفصل 46 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي.

الفصل 34

الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

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

الفصل 35

الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر ان يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما تقدم هذا الاجير في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

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

الفصل 36 (جديد)

التأديب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

فداحة الهفوة يفح تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيف 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 إعطاء ما لديه من جواب

ودفاع.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب. يعطى رايه 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 ان 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 الانتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
 - (3) عدم الامتثال 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) الامتناع 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 أؤتمن 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) الامتناع 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 الاعتداء 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 الانعقاد في مدة اقصاها 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 الذي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا

وكما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاخطار 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 الاستعانة 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 وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الاعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الاولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، يمكن 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 ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 37

مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.
لا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

- ألغيت أحكام الفصول 38 و39 و40 و41 بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5
- عوضت عبارتا «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الاستشارية المتناصفة»، بعبارتا «اللجنة الاستشارية للمؤسسة».
وتعوض عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية»، وذلك في جميع فصول
الإتفاقية التي وردت بها هذه العبارات. بمقتضى الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد 5

الفصل 42

التدريب والتكوين والاتقان المهني

يلتزم المؤجرون بالعمل في حدود الإمكان بتوفير المساعدة اللازمة لانجاز برامج التدريب والتكوين والاتقان المهني.
يتم تنظيم التدريب والتكوين والاتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل.
ويتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته، ويضع على ذمة ذلك، كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

الفصل 42 مكرر

تعليم الكبار

(أضيف بالفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 8)

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك، بدون ان يوتر ذلك على السير العادي لنشاط المؤسسة .
ويسعى صاحب مؤسسة التي يتواجد يما أكثر من 15 عاملا اميا الى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.

تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 43(جديد)

بدلات الشغل والوقاية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6

ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 8)

يتولى المؤجر تسديد مصاريف شراء بدلات الشغل، وكذلك الأحذية في حدود خمسة وستين دينارا (65 د). يضبط عدد البدلات والأحذية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

وعلى المؤجر ان يوفر ايضا وبصفة مجانية بدلات الوقاية (اي الملابس المعدة لضمان سلامة العملة أثناء القيام بشغلهم).

وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة وإن لم توجد فممثلو العملة باتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس وأحذية الشغل والوقاية التي تلائم العمل بالمؤسسة.

وتوضع على ذمة العملة حجرة ملابس تحفظ فيها بدلات الشغل والوقاية.

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء ادائه لعمله.

الفصل 44

الحفاظ على الاشياء اللازمة لانجاز العمل بما فيها المواد الأولية

العامل مطالب بالحفاظ على الاشياء المعهود بها له قصد انجاز العمل المناط بعهدته.

ويتعين عليه ارجاعها بعد انجاز عمله ويعتبر مسؤولا عن ضياعها وعن كل ما يطرا عليها من فساد يعزى لخطا صدر منه.

على انه إذا قبل اشياء ليست ضرورية لانجاز عمله فلا يسال عنها الا لكونها اودعت عنده.

ولا يكون مسؤولا عن فساد او تلف نتج عن حالة طارئة او قوة قاهرة الا في الحالة التي يكون قد أنذر فيها بإرجاع الاشياء التي أوتمن عليها.

وأن تلف الشيء الناتج عن عيب فيه او عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة ان لم يكن للعامل اي خطا.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره الا إذا اثبت انه لم يرتكب اي اهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن وللمؤجر المطالبة سوى بترجييع قيمة الشيء الذي وقع اتلافه او فساده او سرقة.

الفصل 45

حفظ الصحة والسلامة

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الايدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوت لحفظ ملابس الشغالين كما بتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع الى منازلهم. غير إنه يجب اعتبار إمكانيات التوسيع او تهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الانتاج عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ. ان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الاخطار التي يمكن ان تتعرض له صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد ان يتم تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. وان عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر. يجب أن يوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الادوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب المؤسسة. يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 وما بعدها من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل. اما المؤسسات الاخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها ان تكون من نفسها جمعية طبية للمقاومات المشتركة قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي وذلك لإجراء فحص الانتداب او فحص المراقبة السنوية. بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 46 (جديد)

نظام التأمين الاجتماعي (تأمين جماعي)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يتعهد المستأجر بداية من جانفي 1984 بإنشاء نظام للتأمين الجماعي يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتكون مشاركة العمال بنسبة 30 % من جملة المصاريف

وريثما يتم انشاء هذا النظام تسند لكافة العملة منحة وقتية شهرية يبلغ مقدارها ديناران ونصف، تلغى بمجرد ارتفاع العملة بهذا النظام.

الفصل 47

نظام التقاعد

نظام-التقاعد هو المنصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 48

الترتيب المهني

يوزع الاعوان المذكورون بهذه الاتفاقية بين الاصناف المهنية والخطط المضبوطة بالقائمتين الملحقتين لهذه الاتفاقية.

كما تضبط بهاتين القائمتين تعريف كل خطة.

الفصل 49

الاجور

ضبطت الأجور المطابقة لمختلف الاصناف المهنية بسلم وحيد للأجور الشهرية يحتوي على اثني عشر درجة لكل صنف.

وحددت مدة البقاء بالدرجة الاولى، سنة وسنتين من الدرجة الثانية الى الدرجة السادسة وبثلاث سنوات من الدرجة السابعة الى الدرجة الثانية عشر.

ولا يحتوي الصنف الاول (شغال عادي) سوى درجة واحدة ويقع ترتيب هؤلاء العمال بصفة آلية بالدرجة الاولى في الصنف الثاني بعد قضاء سنة من العمل الفعلي في صنفهم الاصلي.

حدد ارتفاع الاجور ب 5,5 % لكل درجة.

الفصل 50

ترتيب العمال

يقع ترتيب العمال ن كل صنف عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق، بالكيفية التالية:

- بالدرجة الاولى إذا كانت لديهم أقدمية تقل عن سنة.
- بالدرجة الثانية إذا كانت لديهم اقدمية بين سنة وثلاث سنوات.
- بالدرجة الثالثة إذا كانت لديهم اقدمية بين ثلاث سنوات وخمس سنوات.
- بالدرجة الرابعة إذا كانت لديهم اقدمية بين خمس سنوات وعشر سنوات.
- بالدرجة الخامسة إذا كانت لديهم أقدمية بين عشر سنوات وخمسة عشر سنة.
- بالدرجة السادسة إذا كانت لديهم اقدمية تفوق الخمسة عشر سنة.
- إذا ما وجد اي عامل، من جراء الترتيب، بدرجة تحتوي على أجر دون الاجر الذي تقاضاه قبل الترتيب، فانه تقع اعادة ترتيبه بدرجة بنفس الصنف تحتوي على اجر معادل وان تعذر، فبدرجة تفوقها مباشرة.
- وبالنسبة للعمال من الصنف الاول الذين لهم اقدمية تفوق السنة، فانه تقع ترتيبهم بالصنف الموالي بنفس الكيفية بعد التخفيض بسنة من اقدميتهم.

الفصل 51

تأجير العملة الشبان

- يقع التخفيض ب 15% من الاجر الأدنى المنطبق على العمال الشبان من الجنسين البالغين من العمر اقل 18 سنة ولهم كفاءة جسيمة ولهم كفاءة جسيمة عادية.
- ويحذف هذا التخفيض بعد سنة من الاقدمية بالمؤسسة لا ينطبق هذا الفصل على العمال الشبان المرتبطين بعقد تدريب.

الفصل 52

تأجير المنقوصين بدنيا

- لا يمكن تسليط تخفيض اعلى من 10% على الاجر الادنى للصنف المرتب به الاجراء، من أجل كفاءتهم الجسمية وللعمل المكلفين به، باعتبار نقصهم البدني، بالنسبة للعمال الاخرين من صنفهم المهني.

الفصل 53 (جديد)

منحة النقل

(الملحق التعديلي عدد 16)

تمنح لكل عامل منحة نقل جمالية تتضمن المنحة المحدثه بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، ضبط مقدارها الشهري كما يلي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر بـ 80.981 د وتقدر بـ 87.767 د بالنسبة للإطارات بعنوان سنة 2022 وذلك بداية من غرة ديسمبر 2021.
- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر بـ 86.448 د وتقدر بـ 93.692 د بالنسبة للإطارات بعنوان سنة 2023 وذلك بداية من غرة جانفي 2023.
- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر بـ 92.283 د وتقدر بـ 100.016 د بالنسبة للإطارات بعنوان سنة 2024 وذلك بداية من غرة جانفي 2024.

وتجرى على هذه المنحة تخفيضات حسب نسبة التغيرات.

الفصل 54 (جديد)

منحة القفة والتنقل

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 1 و 10)

تمنح للعمال المعيّنين من طرف رئيس المؤسسة للبقاء طيلة يومهم منحة تسمى "منحة القفة" مقدارها 875 مليم .
ولا تستحق هذه المنحة الا إذا كانت المدة المفروضة لا تقل عن 7 ساعات. تضبط منحة التنقل لخروج البضائع وعامل التسليم باتفاق خاص في نطاق كل مؤسسة.

تعطى للسائق ومعاونته:

(أ) دينارين لكل منهما اذا رجعا في حدود الثامنة مساء

(ب) اذا اقتضت ضرورة المبيت تصبح المنحة جمالية بـ 7 دنانير لكل منهما (اكل ومبيت).

الفصل 54 مكرر (جديد)

المنحة المدرسية

(أضيف بالملحق عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 10)

تسند لفائدة العمال منحة مدرسية عند افتتاح كل سنة دراسية، وذلك عن كل طفل مرسوم بالابتدائي أو الثانوي، ويبلغ مقدار هذه المنحة 19,833 د.

الفصل 54-3 (جديد)

منحة الخطر

(أضيف بالملحق عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تسند منحة خطر قدرها اربعة دنانير في الشهر للعملة المباشرين للبوطاس والصودا وآلات تحضير وتزويد الرشاشات.

الفصل 54 — 4 (جديد)

منحة الأوساخ

(أضيف بالملحق عدد 1 ونقح الملحق التعديلي عدد 4)

تسند منحة الأوساخ لعمال الإنتاج والتحضير وصنع البضائع والمواد ويبلغ مقدارها ثلاث دنانير ونصف في الشهر.

الفصل 54 — 5 (جديد)

كمية الحليب

(أضيف بالملحق عدد 1 ونقح الملحق التعديلي عدد 4)

يتمتع كل عامل يوم مباشرته عمليات تحضير او صنع غيرة الطالك و الصبيغة والحمير بلتر من الحليب.

الفصل 55 (جديد)

منحة الحضور

(الملحق التعديلي عدد 16)

تسند للعمال الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة منحة حضور بصفة شهرية تقدر كما يلي:

- 10.179 د بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022

- 10.867 د بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023

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

الفصل 56 (جديد)

منحة الصندوق

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 1 وعدد 10)

يتمتع القابض بمنحة الصندوق ضبط مقدارها بـ 15,333 د في الشهر .

كما يتمتع مساعد القابض في صورة ما إذا كلف بمسك الصندوق بهذه المنحة ويبلغ مقدارها خمسة دنانير في الشهر .

الفصل 57 (جديد)

منحة الانتاج وآخر السنة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يطالب العمال وكذلك نواب المنظمات النقابية بتقديم مساهمتهم قصد تحسين انتاجية المؤسسة، ولغاية

تشجيع العمال على تحسين انتاجية المؤسسة تسند لهم منحة تسمى (منحة الانتاج وآخر السنة) وتحتوي

على قسمين متساويين قسم قار وقسم متغير حسب عدد مهني سنوي يحسب على اساس العناصر الاربعة التالية:

- الانتاجية والقيمة المهنية، المواظبة واحترام الاوقات والسلوك ويسند لكل عنصر عدد يتراوح بين الصفر والحمسة والمجموع (ن) للأربعة اعداد تحدد المبلغ الجملي للمنحة (م) حسب الطريقة التالية:
- عدد من 7 الى 14: أجر شهر وربع
- عدد من 14 الى 18: أجر شهر وثلاثة ارباع
- عدد من 18 الى 20: أجر شهرين
- ويقصد بالأجر، الأجر الاساسي الخام
- وتجرى على هذه المنحة تخفيضات متناسبة مع الغيابات الغير خالصة الأجر من طرف المؤجر.

الفصل 58 (جديد) المساعدة المالية عند الوفاة

(الملحق التعديلي عدد 10)

في صورة عدم وجود نظام اجتماعي إضافي، فانه تسند لأرملة العامل المتوفي أو أطفاله أو والديه منحة وفاة حدد مقدارها كما يلي:

- أجر شهر كامل لمن عمل أقل من سنتين، مع إضافة 133 دينار لهذا الأجر.
- أجر شهر ونصف لمن عمل أكثر من سنتين وأقل من 5 سنوات، مع إضافة 133 دينار لهذا الأجر.
- أجر ثلاثة أشهر لمن عمل أكثر من 5 سنوات، مع إضافة 133 دينار لهذا الأجر.

الفصل 59 (جديد)

منحة الخروج إلى التقاعد

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 1 وعدد 6)

بما أن السن العادية للتقاعد المنصوص عليها بنظام الضمان الاجتماعي هي 60 سنة ، فإن الخروج للتقاعد في سن معادلة أو تفوق الستين سنة لا تعتبر استقالة أو طرد .

الأجير المحال على التقاعد له الحق في غرامة تساوي:

- مرتب شهر لمن عمل أكثر من عامين وأقل من خمس سنوات متتالية
- مرتب شهرين لمن عمل أكثر من خمس سنوات وأقل من عشر سنوات متتالية
- مرتب ثلاثة أشهر لمن عمل أكثر من عشر سنوات وأقل من 15 سنة متتالية
- مرتب خمسة اشهر اذا اشتغل اكثر من 15 سنة متتالية
- وينطبق هذا الامتياز كذلك على الاجراء البالغين من العمر 55 سنة على الأقل والذين اعتبرهم الضمان الاجتماعي غير قادرين على القيام بعملهم ويتمتعون من أجل ذلك بمنحة عجز .

ولا يمكن الجمع بين غرامة الخروج في التقاعد وغرامة الطرد.

كما لا تستحق هذه المنحة في صورة الطرد المصرح به من أجل خطأ فادح ارتكبه الأجير .

عند تطبيق هذه المقتضيات ومقتضيات الفصل الذي قبله، يقصد بأجر شهر الأجر الشهري الأساسي الخام.

الفصل 60

الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية في اي حال من الاحوال ان تكون سببا في الهد من الامتيازات المكتسبة لفائدة الاجير بالمؤسسة، قبل دخولها حيز التطبيق
تعوض شروط هذه الاتفاقية المشتركة، الشروط المماثلة في العقود الموجودة، كلما كانت شروط الاتفاقية أكثر نفعا العامل من شروط العقد او تعادلها.
لا يمكن باي حال من الاحوال، تأويل الامتيازات المعترف بها ضمن هذه الاتفاقية، على معنى انها تضاف الى الامتيازات الممنوحة من قبل لنفس الموضوع في بعض المؤسسات، عملا بالعادة او الاتفاق.

الفصل 61

مقتضيات تطبيقية

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

الفصل 62

تاريخ اجراء العمل

تدخل هذ، الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من اول ماي 1976.

تونس في 8 فيفري 1977

الاعراف رئيس الاتحاد التونسي للصناعة

والتجارة والصناعات التقليدية

السيد: الفرجاني بلحاج عمار

رئيس الحجرة النقابية القومية لأصحاب

مصانع العطورات والمواد التجميل

السيد: أحمد القلصي

عن العمال

الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل

السيد: الحبيب عاشور

السيد علالة العامري

الترتيب وتعريف الخطط

(أ) اعوان الإنتاج:

(1) شغال بسيط:

عامل بدون أي اختصاص يكلف بلعمل بالرفع وبالتعبئة والتفريغ سواء للمعدات أو للبضائع.

(2) شغال مختص:

عامل يشغل عادة إحدى الخطط المذكورة فيما بعد ، لكن يمكن دعوته للقيام بأعمال مهما كانت من بين هاته الأعمال.

- **عون الغسل:** عامل مكلف بغسل وتنظيف القوارير وأواني أخرى سواء بواسطة فرشاة ومواد تنظيف أو بواسطة آلة للغسل والتنظيف.

- **عون التعبئة:** عامل مكلف بتعبئة القوارير والأوعية والأواني الأخرى بواسطة آلة تعبئة يدوية أو ميكانيكية

- **عون المكبس:** عامل مكلف بغلق وكبس القوارير والأواني الأخرى بعد تعبئتها سواء باليد أو بواسطة آلة كبس كهربائية بسيطة.

- **واضع التذاكر:** عامل مكلف بوضع والصاق التذاكر على القوارير والأواني الأخرى أو المغلفات سواء بواسطة اليد باستعمال الفرشاة والكولة أو بواسطة آلة كهربائية بسيطة.

- **عامل التكييف:** عامل مكلف بتنظيف المواد ، يقوم بوضعها في علب وتغليفها بالسييلوفان سواء باليد أو بواسطة مكواة.

- **عامل التعبئة بالصناديق:** عامل مكلف بتعبئة البضائع في علب وصناديق لإرسالها أو تسليمها أو خزنها

- **عامل الإصلاح:** عامل مكلف بإصلاح صناديق الخشب والفرشاة و صناديق الكردونة الخ.

- **عامل تعداد المصنوعات:** عامل مكلف بتعداد الفصول المصنوعة عند تسليمها للمغارة يجب عليه أن يحسن القراءة والكتابة.

- **مراقب الدخول والخروج عند الغسل:** عامل مكلف بمراقبة مرور القوارير والأواني الأخرى عند دخولها وخروجها من آلة الغسيل الأوتوماتيكية.

- **عامل التسليم العادي:** عامل مكلف بتسليم البضائع الى الحرفاء مقابل وصل التسليم، ويقوم بعمله سواء

راجلا أو بواسطة دراجة ذات ثلاث عجلات أو عربة ناقلة ويسترجع عند الاقتضاء الأواني والمغلفات الفارغة من الحرفاء

(3) عامل مختص:

عامل، بدون أن يتلقى تدريباً حقيقياً أو تعليماً مهنياً خاصاً، يقوم بتنفيذ أعمال تتطلب البعض من التكوين الأولي.

عامل على آلة: عامل يشتغل بالآلة نصف أوتوماتيكية مجهزة بمحرك، مولد أو ضاغط يتولى تكييف المواد (سبراي ، انابيب ، برلنكو الخ).

- **عامل التعبئة:** عامل يتولى التعبئة بواسطة آلة هوائية مجهزة بضغط.
- **واضع التذاكر بواسطة آلة:** عامل يتولى وضع التذاكر بواسطة آلة أوتوماتيكية.
- **موزع - قابض:** عامل مكلف بتسليم البضائع إلى الحرفاء، وقبض الثمن المبين بالفاتورة، ويقوم بالتسليم سواء راجلا أو على متن سيارة يقودها سائق.
- **وكيل مخزن من الدرجة الأولى أو مساعد وكيل مخزن:** عامل مكلف بالتصرف في مغارة، يتلقى البضائع ويتولى ترتيبها وترصيفها ويتعهد بكل البضائع الأخرى المعهودة إليه.
- يساعد على احضار الطلبات وهو موضوع ان اقتضى الحال تحت أوامر وكيل مخزن من الدرجة الثانية أو وكيل مخزن أول.
- **مراقب مراكز الإنتاج:** عامل يقوم بمراقبة مختلف مراحل الإنتاج بالورشات. يجب عليه أن يسهر على حسن صناعة المواد .
- **عامل الصنع والمخبر :** عامل يساعد المخبر أو رئيس الصنع في كل العمليات التي يقومون بها.
- يقوم بتزويد الآلات أو معدات الصنع، ينفذ الأعمال الأولية للصنع، مستخدما المواد الأولية والعقاقير، ويقوم بتفريغ مختلف الآلات والمعدات والأواني.
- ويقوم كذلك بتنظيف الآلات وكل معدات الصنع والإنتاج.

(4) عامل مهني:

- عامل تلقى تدريباً أو تكويناً مهنياً خاصاً. وله تجربة كافية في المهنة أو عامل منحدر من الصنف السابق.
- **عامل على آلة أوتوماتيكية:** نفس التعريف الذي للعامل على آلة ولكنها في هذه الحالة آلة أوتوماتيكية.
- **عامل حفر الرسوم:** سيريقراف) عامل يتولى الطبع حسب طريقة حفر الرسوم على الورق أو المعدن أو القماش أو مواد أخرى. يمكن له أن يسير آلة أوتوماتيكية أو نصف أو أوتوماتيكية للطباعة حسب طريقة حفر الرسوم.

(5) عامل ذو كفاءة:

- عامل يقوم بتنفيذ أشغال تتطلب كفاءة لمهنة أصبح يتقنها وذلك بالممارسة العميقة أو بالتدريب المنهجي الذي يمكن أن يختم بالحصول على شهادة الكفاءة المهنية.
- **رئيس مجموعة:** عامل مسؤول على فريق من العمال التابعين للأصناف الدنيا، ويقوم بضبط الإنتاج وتزويد مراكز الإنتاج .
- ويسهر على حسن تنفيذ العمل والمحافظة على النظام والآداب داخل الفريق.
- **مساعد محضر:** يقوم بتنفيذ نفس الأعمال التي يقوم بها المحضر، لكن تحت سلطة ومسؤولية هذا الأخير.
- **ميكانيكي:** عامل بتعهد بصيانة وإصلاح مختلف أنواع الآلات والمحركات ومعدات المؤسسة.
- **كهربائي:** عامل يقوم بوضع الأسلاك والتجهيزات الكهربائية للمؤسسة ويتعهد بصيانتها وإصلاحها .
- اقتضى الحال.

6 عامل ذو كفاءة عالية:

- عامل مكلف بأعمال هامة يتطلب تنفيذها معرفة دقيقة أو تجربة خاصة في المهنة.
- محضر: عون مكلف بإعداد الصيغ والمواد الأولية التي تستعمل في صناعة العطورات كالمستخلصات والمساحيق وأحمر الشفاه الخ ويقوم بصنعها.
- مسير مجموعة من الآلات : عون ذو كفاءة يقوم بتشغيل جهاز التدفئة أو آلة ضغط كبيرة أو مكيف الهواء الخ يسهر على حسن سير هذه الآلات ويقوم بصيانتها إن اقتضى الحال.

II أعوان الإدارة والخدمات والإطارات

الصنف الأول :

- أعوان التنظيف : عون مكلف بأعمال التنظيف فحسب.
- مسير آلة الرفع: عون مكلف برفع البضائع والحوالات من طابق إلى آخر بواسطة آلة الرفع.
- حارس ليلي مستقر: عون يقوم بحراسة المحلات ليلا.
- عون اتصال: عون مكلف بربط الصلة بين مختلف المصالح وتوزيع البريد ويقوم بالإضافة إلى ذلك بقضاء الشؤون.

الصنف الثاني:

- حارس الباب : عون مكلف بمراقبة الدخول والخروج والتثبت في ساعات الحضور ويمكن له إرشاد الأعوان والرد على المكالمات الهاتفية أثناء ساعات الغلق.
- حارس ليلي متجول: عون يقوم، علاوة على حراسة المحلات ليلا بإجراء دوريات في مجال زمني محدد حسب رزنامة مضبوطة من قبل وعليه أن يثبت بعض المبادرة في مادة السلامة.
- عون خدمات : عون يقوم في الخارج بخدمات للمؤسسة ويمكن له ان يحمل معه معايير أو عينات ويقوم بالإضافة إلى ذلك بتوزيعات بسيطة كما يقوم بخلاص أو قبض الثمن.
- عون قبض: عون مكلف بصفة مستمرة بقبض الأثمان كما يقوم بتوزيعات بسيطة في بعض الأحيان.
- مستخدم في الأرشفة : مستخدم مكلف بالترتيب البسيط حسب تعليمات مدققة قادر على البحث عن الوثائق وإيجادها بسهولة.
- عامل على الهاتف : مستخدم مكلف بالرد على الهاتف وإحالة المكالمات على جهاز بسيط بدون موزع.

الصنف الثالث:

- مستكتب: مستخدم مكلف بتنفيذ أشغال كتابية بسيطة والقيام بالحسابات بواسطة آلة أو بدونها وهو مكلف أيضا بأعمال الترتيب ومسك القوائم وأعمال مماثلة تابعة للمصلحة المستخدم بها. ويمكن له أن يمكك بصفة خاصة قوائم الدخول والخروج للمغارة.

- **محضر الفاتورات يدويا:** مستخدم مكلف باحضار الفاتورات والمستخرجات أو الأرصدة يدويا، يقوم بالعمليات الحسابية التي تتطلبها هذه الوثائق، يمكن تكليفه بأعمال الكتابة إن اقتضى الحال.

- **راقن من الدرجة الأولى:** مستخدم لا تتوفر فيه كل الشروط المطلوبة من الراقن من الدرجة الثانية.

- **وكيل مغازة من الدرجة الثانية:** نفس التعريف المسند لوكيل المغازة من الدرجة الأولى الا أنه يمسه علاوة على ذلك قائمات الدخول والخروج ويراقب المخزونات، ويراقب أيضا البضائع التي تسلمها ويتثبت من مطابقتها لوصولات الطلب التي يحضرها. وهو موضوع تحت أوامر وكيل المخزن الأول ويتولى مساعدته إن اقتضى الحال .

- **سائق موزع - قابض:** عون مكلف بتسليم البضائع الى الحرفاء بواسطة سيارة وبدون مساعدة مرافق السائق

- يسلم الفاتورات ويقبض الثمن ويسترجع الأواني والمغلفات الفارغة- وهو مسؤول عن البضائع التي يحملها، وشحنها وتفريغها - ويتولى مرافق السائق مساعدته في بعض الأحيان .

الصنف الرابع :

- **عون توزيع الهاتف :** عامل على موزع الهاتف مكلف فقط باستمرار تحويل المكالمات الهاتفية.

- **مثبت الفاتورات:** مستخدم مكلف بالتثبت في الفاتورات وهو مسؤول على صحتها.

- **ميكانيكوغراف من الدرجة الأولى:** مستخدم على آلة خاصة، تتطلب تدريباً وممارسه طويلة وناجح في اختيار الاستعمال ويمكنه استعمال الات ايكيو - فيشر وبروكس أو آلات مشابهة بأصابع كاملة.

- **مستخدم بمصلحة تجارية:** عون تنفيذ مكلف حسب تعليمات مضبوطة، بإجراء مختلف الأشغال بما في ذلك المراسلات المستعملة لإتمام عملية تجارية إن اقتضى الحال، أو جزء من تلك العملية.

- **مستخدم المؤونة:** يمسه تقائمت مراقبة المخزونات يقدم طلبات تزويد المؤونة التي يراها صالحة ويبادر بتوجيه الانذارات للتسليم في الأجل المعين.

- **راقن من الدرجة الثانية:** مستخدم على آلة راقفة قادر على رqn 40 كلمة في الدقيقة يحسن الرسم ويقدم عمله على أحسن وجه .

- **راقن مختزل من الدرجة الأولى:** مستخدم له أكثر من ثلاث سنوات في التطبيق المهني ولا تتوفر فيه كل الشروط المطلوبة للمختزلين الراقنين من الدرجة الثانية.

- **مساعد محتسب من الدرجة الأولى:** مستخدم له تكوين في الحسابيات كاف للقيام بأشغال ثانوية، التثبت المادى في الوثائق الملحقة كما يتفحص الوثائق المعدة لضبط أثمان الكلفة (وصولات المواد ، واليد العاملة الخ) وطلبات الحرفاء وطلبات المواد.

الصنف الخامس :

- **ميكانيكوغرافي من الدرجة الثانية:** مستخدم يعمل على نفس الآلات التي يعمل عليها الميكانيكوغرافي من الدرجة الأولى- يمكن أن يكلف بمسه حسابات الحرفاء، والبنوك والمزودين أو حسابات المواد الأخرى وذلك من ناحية الكم والقيمة.

- **مساعد محتسب من الصنف الثاني:** مستخدم له تجربة كافية في مهنته وعلاوة على المهام المسندة لمساعد المحتسب من الصنف الأول يمكن له مسك السجلات البسيطة حسب توجيهات محتسب أو العرف، باستثناء كل العمليات الحسابية الأخرى التي تجري في مكتب المحاسبات يمسك ويراقب الحسابات الخاصة وخاصة حسابات الحرفاء والمزودين ويقوم بإصلاح موازين التثبت.
- **مساعد قابض:** مكلف بعمليات الصندوق - تحت مسؤولية القابض أو رئيس الحسابات أو العرف - يمكن تكليفه ان يقتضى الحال بمسك صناديق العمليات الداخلية والقيام بالخلاص.
- **راقن مختزل من الصنف الثاني:** مستخدم باستطاعته اختوال 100 كلمة في الدقيقة ورقن 40 كلمة في الدقيقة بواسطة آلة الرقن - يحسن الرسم ويقدم عمله بصفة مرضية.
- **مروج البضائع:** يقوم ببيع المواد التي تنتجها المؤسسة إلى تجار الجملة ونصف الجملة والتفصيل يتحسس الطلبات عند تنقلاته ويبدل مجهوده لترغيب المشتريين بتقديم عينات لهم من البضائع، وبإجلاء محاسنها. ويحرر التقارير في عمليات البيع التي قام بها.

الصنف السادس :

محتسب من الصنف الأول : فني باستطاعته التعبير حسابيا عن العمليات التجارية أو الصناعية أو المالية ويقوم بتحريرها وجمعها حتي يتيسر استخلاص سعر الكلفة، والميزان والموازنة والاحصائيات، أو تقديرات الخزينة إلخ..

و باستطاعته أن يثبت باستمرار نتائج الحسابات المكلف بها. يعد سواء ثمن الكلفة الصناعية أو ثمن الكلفة التجارية للمواد المصنوعة وذلك باستخدام كل العناصر المفيدة. يمكن تكليفه بإجراء الخلاص.

القابض: يكلف بصفة خاصة بمسك الصندوق وهو مسؤول علي القيم الموجودة بالصندوق. **وكيل مخزن أول :** مستخدم يقوم الى جانب العمل المناط بعهدة وكيل مخزن من الدرجة الثانية بتنسيق عمل عديد من المستخدمين.

- **كاتب ، راقن ، مختزل:** علاوة على الشروط التي يجب أن تتوفر في الراقن المختزل من الصنف الثاني وكفاءته للإجابة على رسائل بسيطة إن اقتضي الحال، يجب أن تتوفر فيه الكفاءة والمقدرة التي تمكنه من اعانة رئيس المؤسسة أو المتصرف أو المدير أو رئيس المصلحة. يجب أن يكون على علم بالمسائل المطروحة لحلها بالاستعانة مع الشخص الملحق به. يتخذ بعض المبادرات إن اقتضى الحال، ويعطي التعليمات خاصة عند غياب رئيسه. يمكن تكليفه بمسك بعض الملفات.

أعوان من الصنف السابع :

- **محتسب من الصنف الثاني:** فني باستطاعته إجراء أشغال المحتسب من الصنف الأول- قادر على رسم الكتابات الصالحة لضبط أعمال المحتسبين المعاونين، في شكل حسابي يجب أن يكون على معرفة كافية لمسك الدفاتر القانونية والملحقة الصالحة للمحاسبة العامة.

يمكنه أن يضبط حسابات آخر السنة بالاعتماد على الموازين وتعليمات رئيسى المحاسبة أو خبير محتسب وتحت مسؤولياتهم.

- **رئيس الصنع:** عون له معرفة فنية ومهنية واسعة وهو مسؤول على الدراسات والتحضيرات المتعلقة بتنفيذ كل أنواع عمليات الإنتاج يقوم بتنسيق نشاط الورشات، ويضمن تقدم الإنتاج ويسهر على تنفيذ كل هذه العمليات ويتخذ المبادرات التي تهدف لتحسين الإنتاجية والمواد واختصار وقت الإنتاج محرز على دبلوم في الكيمياء أو يتمتع بتجربة معادلة.

- **فني عال:** عون محرز على دبلوم في الدراسات العليا أو يتمتع بتجربة معادلة - مسؤول على حسن تسيير المعمل.

عون من الصنف الثامن:

- **رئيس مصلحة محتسب رئيس:** عون اشراف له على الأقل تكوين العون الأكثر كفاءة الموضوع تحت أوامره.

يسير وينسق عمل مجموعة من المستخدمين، يضبط المناهج التي تضمن السير المحكم للعمل يوزع العمل المراد تنفيذه. يتأمل ويراقب الأعمال التي تم تنفيذها ويحرر التقارير المعدة لإعلام المدير إن طلب منه ذلك.

عون من الصنف التاسع:

- **المدير:** إطار من الصنف العالي محرز على دبلوم من مدرسة عليا، أو ان له تكوين وتجربة معادلة يمكن أن يكون حسب الحال مديرا اداريا أو ماليا أو فنيا أو يجمع بين اثنين أو ثلاثة من هذه الوظائف أو يجمع بين كل هذه الوظائف.

الأجور

(الملحق التعديلي عدد 16)

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

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 بداية من غرة ديسمبر 2021

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 بداية من غرة جانفي 2023

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 بداية من غرة جانفي 2024

وتنسحب هذه الزيادات على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق تلك المضبوطة بجداول الأجور الملحقة بهذه الاتفاقية.

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

الفصل 4 -

أ - تطبيق 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 مالي طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق.

تونس في 15 أفريل 2022.

جدول الأجور عدد 1
الأعوان الإداريين والخدمات والإطارات
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
مدة الأقدمية	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
الأقدمية الفعلية	1-0	3-1	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26 +
الصنف												
1	506.799	508.013	511.485	513.451	515.862	518.474	521.146	523.816	526.497	529.168	531.844	534.519
2	550.392	553.192	556.314	559.436	562.557	565.673	568.799	571.916	575.037	578.158	581.279	584.401
3	600.009	603.879	607.750	611.621	615.491	619.357	623.244	629.154	632.570	635.987	639.309	642.731
4	639.953	644.251	648.548	652.851	659.711	663.235	666.885	670.435	674.164	678.145	681.525	685.080
5	703.589	707.769	711.949	716.129	720.677	724.919	729.099	733.274	737.454	744.316	748.941	753.559
6	749.857	755.039	759.785	764.532	769.282	776.651	781.911	787.277	792.442	797.112	801.957	806.702
7	812.012	818.616	825.213	831.301	837.231	843.176	851.616	857.551	863.491	869.431	875.539	881.989
8	902.920	910.615	918.309	926.208	934.588	942.968	951.348	959.528	968.108	976.330	984.030	991.725
9	974.507	984.757	995.012	1005.267	1014.994	1024.394	1033.799	1043.199	1052.604	1062.004	1071.409	1080.809

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 2

أعوان الإنتاج

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
مدة الأقدمية	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
الأقدمية الفعلية	1-0	3-1	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26 +
الصف	درجة وحيدة											
1	505.233											
2	551.453	552.742	556.304	558.352	560.846	563.540	566.395	569.047	571.811	574.564	577.323	580.080
3	600.665	603.493	606.642	609.792	612.940	616.084	619.237	622.382	625.530	628.679	631.827	634.977
4	620.728	624.263	627.821	631.379	634.937	638.489	642.053	645.612	649.170	652.733	658.410	661.584
5	680.822	685.015	689.209	693.407	697.601	704.063	707.797	711.527	715.082	718.731	722.511	726.012
6	734.598	738.778	742.958	747.138	751.687	755.928	760.108	764.283	768.463	775.325	779.949	784.568

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
الأعوان الإداريين والخدمات والإطارات
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
مدة الأقدمية	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
الأقدمية الفعلية	1-0	3-1	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26 +
الصف												
1	541.008	542.222	545.694	547.660	550.071	552.683	555.355	558.025	560.706	563.377	566.053	568.728
2	587.544	590.344	593.466	596.588	599.709	602.825	605.951	609.068	612.189	615.310	618.431	621.553
3	640.509	644.379	648.250	652.121	655.991	659.857	663.744	669.654	673.070	676.487	679.809	683.231
4	683.150	687.448	691.745	696.048	702.908	706.432	710.082	713.632	717.361	721.342	724.722	728.277
5	751.081	755.261	759.441	763.621	768.169	772.411	776.591	780.766	784.946	791.808	796.433	801.051
6	800.472	805.654	810.400	815.147	819.897	827.266	832.526	837.792	843.057	847.727	852.572	857.317
7	866.823	873.427	880.024	886.112	892.042	897.987	906.427	912.362	918.302	924.242	930.350	936.800
8	963.867	971.562	979.256	987.155	995.535	1003.915	1012.295	1020.675	1029.055	1037.277	1044.977	1052.672
9	1040.286	1050.536	1060.791	1071.046	1080.773	1090.173	1099.578	1108.978	1118.383	1127.783	1137.188	1146.588

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 4

أعوان الإنتاج

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
مدة الأقدمية	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
الأقدمية الفعلية	1-0	3-1	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26 +
الصف												
1	539.336	درجة وحيدة										
2	588.676	589.965	593.527	595.575	598.069	600.763	603.618	606.270	609.034	611.787	614.546	617.303
3	641.210	644.038	647.187	650.337	653.485	656.629	659.782	662.927	666.075	669.224	672.372	675.52
4	662.627	666.162	669.720	673.278	676.836	680.388	683.952	687.511	691.069	694.632	700.309	703.483
5	726.778	730.971	735.165	739.363	743.557	750.019	753.753	757.483	761.038	764.687	768.467	771.968
6	784.183	788.363	792.543	796.723	801.272	805.513	809.693	813.868	818.048	824.910	829.534	834.153

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 5
الأعوان الإداريون والخدمات والإطارات
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
مدة الأقدمية بالدرجة	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
الأقدمية الفعلية	1-0	3-1	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26 +
الصف												
1	577.526	578.740	582.212	584.178	586.589	589.201	591.873	594.543	597.224	599.895	602.571	605.246
2	627.203	630.003	633.125	636.247	639.368	642.484	645.610	648.727	651.848	654.969	658.090	661.212
3	683.744	687.614	691.485	695.356	699.226	703.092	706.979	712.889	716.305	719.722	723.044	726.466
4	729.262	733.560	737.857	742.160	749.020	752.544	756.194	759.744	763.473	767.454	770.834	774.389
5	801.779	805.959	810.39	814.319	818.867	823.109	827.289	831.464	835.644	842.506	847.131	851.749
6	854.504	859.656	864.432	869.179	873.929	881.298	886.558	891.824	897.089	901.759	906.604	911.349
7	925.334	931.938	938.535	944.623	950.553	956.498	964.938	970.873	976.813	982.753	988.861	995.311
8	1028.928	1036.623	1044.317	1052.216	1060.596	1068.976	1077.356	1085.736	1094.116	1102.338	1110.038	1117.733
9	1110.505	1120.755	1131.010	1141.265	1150.992	1160.392	1169.797	1179.197	1188.602	1198.002	1207.407	1216.807

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 6

أعوان الإنتاج

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
مدة الأقدمية	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
الأقدمية الفعلية	1-0	3-1	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26 +
الصنف	درجة وحيدة											
1	575.741											
2	628.412	629.701	633.263	635.311	637.805	640.499	643.354	646.006	648.770	651.523	654.282	657.039
3	684.492	687.320	690.469	693.619	696.767	699.911	703.064	706.209	709.357	712.506	715.654	718.804
4	707.355	710.890	714.448	718.006	721.564	725.116	728.680	732.239	735.797	739.360	745.037	748.211
5	775.835	780.028	784.222	788.420	792.614	799.076	802.810	806.540	810.095	813.744	817.524	821.025
6	837.116	841.296	845.476	849.656	854.205	858.446	862.626	866.801	870.981	877.843	882.467	887.086

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.