

kamel.c.sfar@gmail.com



كمال صفر

مرحباً

الاتفاقية المشتركة لصانعي ووكلاء السيارات

محنة (2022)

جميع الحقوق محفوظة 2022

Sfarconsulting.tn

الفهرس		
الإتفاقية المشتركة القطاعية لصانعي ووكلاء السيارات		
الصفحة	الموضوع	الفصول
6-5	التنقيحات	
7	قرار المصادقة	
8	مقدمة الاتفاقية	
9	موضوع وميدان تطبيق الاتفاقية	1
10-9	عقد الشغل لمدة معينة	1 مكرر
10	المدة المراجعة والتراجع	2
11	التأويل	3
13 - 12 - 11	الحق النقابي وحرية الرأي	4
13	قبول النواب النقابيين	5
13	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
14	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	7
15-14	الإنتداب	8
15	تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة	8 مكرر
16-15	فترة التحربة والتربص	9
16	مقاييس الإنتاج	9 مكرر
16	تشغيل النساء و الأطفال	10
17-16	حماية العملة أثناء ممارستهم للعمل	11
17	بطاقة الخلاص	12
18-17	التدرج والترقية	13
18	التصنيف المهني	14
19	الأجور	15
19	تأجير العمال الشبان	16
19	أجل الإعلام بإنهاء العمل	17
20-19	إستعمال العمال للقيام بوظائف غير التي تقتضيها رتبهم	18
20	النقلة مع تغيير مكان الإقامة	19
21-20	الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو تخفيض في عدد الأعوان	20
21	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	21
22 - 21	الإستقالة	22
22	شهادة الشغل	23
22	منحة الطرد	24
23	التغيبات	25
23	مدة العمل	26
23	الساعات الزائدة	27
23	الراحة الأسبوعية	28
24	أيام العطل خالصة الأجر	29
24	العمل أثناء يوم السبت ويوم العطلة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية	30
25	تأجير العمل بالليل	31

25	الراحة السنوية خالصة الأجر	32
26	الرخص الخالصة لأسباب عائلية	33
26	عطلة الولادة	34
27-26	العطل الإستثنائية	35
27	رخص المرض	36
27	الرخص لتأدية واجبات عسكرية	37
28	الرخص بدون أجر	38
30-29-28	التأديب	39
30	التدريب والتكوين والإتقان المهني	45
31	تعليم الكبار	45 مكرر
31	حفظ الصحة والسلامة	46
32	بدلات العمل والوقاية	47
32	نظام التقاعد	48
32	نظام الحيلة الإجتماعية	49
32	منحة النقل	50
33	منحة السكن	51
33	المنحة الوظيفية	52
33	منحة نصف يومية	53
33	منحة السلة	54
34	منحة الصندوق المالي	55
34	منحة المباشرة بمركز عمل مزعج	56
34	منحة السياقة بدون حوادث	57
34	المساعدة بمناسبة عيد الإضحى	58
35-34	منحة الدراسة	59
35	منحة الإحالة على التقاعد	60
35	المساعدة في حالة الوفاة	61
35	مكافأة آخر السنة	62
36-35	منحة الإنتاج	63
36	تدابير انتقالية	64
37	الامتيازات المكتسبة	65
37	تاريخ اجراء العمل بالاتفاقية	66
من 38 الى 43	التصنيف المهني	
من 44 الى 47	الأجور (2022-2023-2024)	

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصانعي ووكلاء السيارات
المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 31 ديسمبر 1983

الملاحق من 1989 الى 2009

الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 22 مارس 1989		أجور
ملحق 2	قرار مؤرخ في 31 أوت 1990	الفصول 13-29-53-54-55-57- 58-59-60-61 -إضافة الفصل 9 مكرر (مقاييس الانتاج)	التدرج والترقية - العطل الخاصة الاجر-المنحة النصف يومية - منحة السنة - منحة الصندوق المالي - منحة السياقة بدون حوادث - المساعدة بمناسبة عيد الاضحى - منحة الدراسة - منحة الاحالة على التقاعد - المساعدة في حالة الوفاة
ملحق 3	قرار مؤرخ في 7 سبتمبر 1993	الفصول 1-4-5-9-12-17-18- 19-22-23-24-26-29-32-33- 36-37-39-50	موضوع وميدان التطبيق - الحق النقابي وحرية الرأي - قبول النواب النقابيين - مدة التجربة والتربص - بطاقات الخلاص- أجل الاعلام بإنهاء العمل - استخدام العمال بوظائف غير التي تقتضيها رتبهم - النقلة مع تغيير الإقامة - الاستقالة - شهادة الشغل - منحة الطرد - مدة العمل-أيام العطل الخاصة الاجر - الراحة السنوية خاصة الاجر-الرخص لأسباب عائلية - رخص المرض - الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية - التأديب - منحة النقل
ملحق 4	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصول 6-45-47-50-52-55- 58-59-60 -إضافة الفصل 1 مكرر (عقد الشغل لمدة معينة -الغاء الفصول 40-41-43-44- 46	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة - التدريب والتكوين والاتقان المهني - بدلات العمل والوقاية - منحة النقل - المنحة الوظيفية - منحة الصندوق المالي - المساعدة بمناسبة عيد الاضحى-منحة الدراسة-منحة الاحالة على التقاعد
ملحق 5	قرار مؤرخ في 9 جوان 1999	الفصول 1-11612-20-24-50- 59	موضوع وميدان التطبيق - حماية العملة أثناء مباشرتهم لعملهم - بطاقات الخلاص - الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل او تخفيض في عدد الاعوان (نقحت الفقرة 1 و4) -منحة الطرد - منحة النقل - منحة الدراسة
ملحق 6	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 4-25-33-46-50-59	الحق النقابي وحرية الرأي - التغيرات - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - حفظ الصحة والسلامة - منحة النقل - منحة الدراسة
ملحق 7	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 8-13-24-33-35-50- 58-60-61 -إضافة الفصلان 8 مكرر (تشغيل الاشخاص حاملي الاعاقة) و 45 مكرر (تعليم الكبار)	الانتداب (الفقرة 1) - التدرج والترقية (إضافة فقرة قبل الفقرة الاخيرة) -منحة الطرد (إضافة فقرة آخر الفصل) - الرخص الخاصة لأسباب عائلية (الحج) - العطل الاستثنائية (الفقرة 2) - منحة النقل - المساعدة بمناسبة عيد الاضحى-منحة الاحالة على التقاعد - المساعدة في حالة الوفاة
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	الفصول 1مكرر-4-5-13-50-51- 55-58-59	عقد الشغل لمدة معينة (إضافة فقرات بعد الفقرة الرابعة) - الحق النقابي وحرية الرأي (إضافة فقرة بعد الفقرة 1 وتنقيح الفقرة 6 وإضافة فقرة بآخر الفصل) -التدرج والترقية (تنقيح الفقرة الاخيرة) -منحة النقل - منحة السكن - منحة الصندوق المالي - المساعدة بمناسبة عيد الاضحى - منحة الدراسة
الملاحق من 2011 الى 2022			
ملحق 9	قرار مؤرخ في 1 نوفمبر 2011	الفصول 50-51-55-58-59	-منحة النقل - منحة السكن - منحة الصندوق المالي - المساعدة بمناسبة عيد الاضحى - منحة الدراسة - جدول الاجور

ملحق 10	قرار مؤرخ في 8 مارس 2013	الفصل 50	منحة النقل - جدول الاجور
ملحق 11	قرار مؤرخ في 16 ديسمبر 2014	الفصل 50	منحة النقل - جدول الاجور
ملحق 12	قرار مؤرخ في 8 أبريل 2016	الفصلان 50 - 53	منحة النقل - منحة نصف يومية - جدول الاجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	الفصول 50 - 51 - 53	منحة النقل - منحة السكن - منحة نصف يومية - جداول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 30 نوفمبر 2018	الفصول 50 - 51 - 53	منحة النقل - منحة السكن - منحة نصف يومية - جداول الاجور
ملحق 15	قرار مؤرخ في 29 أبريل 2022	الفصول 50 - 51 - 53	منحة النقل - منحة السكن - منحة نصف يومية - جداول الاجور

**قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 21 ديسمبر 1983 يتعلق
بالمصادقة على**

ال إتفاقية المشتركة القطاعية لصانعي ووكلاء السيارات (*)

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

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

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية.

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنعقدة بتاريخ 24 نوفمبر 1983.

قرر ما يلي:

الفصل 1 -تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصانعي ووكلاء السيارات المضاف نصها لهذا القرار.

الفصل 2 -تنطبق احكام هذه الاتفاقية المشتركة، وجوبا على جميع المؤجرين وعملة ا لنشاطات 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 هاته الاخيرة اقل نفعا من الاولى.

تونس في 21 ديسمبر 1983.

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
محمد مزالي

(*) نقت التسمية بمقتضى الفصل الأول من قرار وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ 17 جانفي 2006 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 7

الإتفاقية القطاعية المشتركة لصانعي ووكلاء السيارات

بين:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة النقابية لصانعي ووكلاء السيارات.

من جهة،

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة لعمال المعادن

من جهة أخرى،

إن الطرفين،

اقتناعا منهما بوجوب تمكين قطاع السيارات من إتفاقية مشتركة قومية، وبالقضاء على الفوارق التي تشوب العلاقات الفردية للشغل لما في ذلك من فائدة يجنيها أجراء هذا القطاع. وحرصا منهما من جهة أخرى على التخفيف من الفوارق بين المؤسسات بتعديل الأعباء الاجتماعية بينهما.

وتماشيا مع روح ومفهوم مقدمة الإتفاقية الإطارية المشتركة المصادق عليها بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973.

قرر الطرفان إبرام الإتفاقية التالية التي يلتزمان بضمان احترامه من طرف منظوريهم من المنخرطين فيها.

الفصل 1 (جديد) -موضوع وميدان التطبيق

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

تضبط هذه الاتفاقية بمعية التشريع والتراتب الجاري بها العمل علاقات الشغل بين المؤجرين والعملة من الجنسين في سائر المؤسسات الواقعة في كامل تراب الجمهورية التونسية والتي تقوم بالأعمال التالية :

-صناعة وتركيب السيارات

-تجارة السيارات وقطع الغيار والتوابع الأصلية لهذه السيارات

الفصل 1 مكرر (جديد)-عقد الشغل لمدة معينة

(أضيف الملحق التعديلي عدد 4 وأدرجت فقرات

جديدة بعد الفقرة الرابعة بالملحق عدد 8)

- 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 الاولى 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 بناءات 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 بعد انقضاء هذه المدة 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 الأجراء القارون فيما يتعلق بالحقوق النقابية وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة الأجر كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

الفصل 2 - المدة، المراجعة، والتراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين ان يتراجع في هذه الاتفاقية او يطلب مراجعتها كليا او جزئيا، الا بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ دخولها حيز التنفيذ. وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فان التراجع في هذه الاتفاقية او طلب اعادة النظر فيها يمكن القيام به في آخر كل فترة مدتها سنتين. يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية او مراجعتها كليا او جزئيا ان يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الاشعار بالبلوغ. ويجب ان تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة اكتوبر أي قبل الثلاثة اشهر الاخيرة من السنة المدنية الجارية، كما يتعين فتح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما يتعين على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية كليا او جزئيا أن يضيف لرسالة الاعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول الزمع تنقيحها.

فان لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فانه يمكن للطرفين أن يتقفا على ابقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة اجل جديدة قدره ثلاثة أشهر. وان لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الاجلين السالفين يتسنى عندئذ للطرفين - بعد اتفاق بينهما - الالتجاء الى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.

الفصل 3-التأويل

إن الخلافات التي يمكن ان تطرأ بمناسبة تأويل بنود هذه الاتفاقية يتعين عرضها على نظر لجنة متناصفة مكونة لهذا الغرض.

تشتمل اللجنة المتناصفة على ثلاثة اعضاء معينين من طرف المنظمة النقابية للعمال وثلاثة أعضاء معينين من طرف المنظمة النقابية للأعراف.

تعين اللجنة مقررها من بين أعضائها.

يتم اشعار اللجنة بطلب من الطرف الأكثر حرصا بواسطة رسالة مضمونة الوصول موجهة اليها من الطرف الثاني.

كما توجه في نفس الوقت نسخة من هذه الرسالة الى وزارة الشؤون الاجتماعية.

تجتمع اللجنة وجوبا في أجل عشرة أيام كاملة بداية من تاريخ الاشعار. تتولى اللجنة درس موضوع الخلاف وتصرح بقرارها في أجل لا يتعدى العشرين يوما بأكملها بداية من تاريخ انعقاد اول جلسة لها.

وعند حصول اتفاق داخل اللجنة يتم على الفور تحرير محضر يمضى حالا من طرف الأعضاء الحاضرين للجنة.

وان لم يحصل الاتفاق على جملة او بعض الخلاف فانه يحرر في الحال محضر نقاط الاتفاق ونقاط الخلاف يمضيه الأعضاء الحاضرون وهكذا يتم عرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية التي تتلقى ملاحظات الاطراف من اللجنة المتناصفة.

يجب على الحكم المعين بعد سماعه لوجهات الاطراف، التصريح بقراره في أجل سبعة أيام انطلاقا من تاريخ تلقيه محضر او محاضر الخلاف التي تكون اللجنة قد تولت ضبطها.

يكون للقرار النهائي المتعلق بالتأويل والمتخذ من طرف اللجنة المتناصفة او بواسطة التحكيم نفس المفعول كما لهذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (جديد)-الحق النقابي وحرية الرأي (نقح بالملحق التعديلي عدد 6 وعدد 8)

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

تنسحب أحكام الفصل 166 حديد 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.

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 يمضي بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الامكانيات لذلك مع اعتبار مصالح 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 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 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 باحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فان هذا النائب يوضع يطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق،

مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فيدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

يتولى المؤجر بمقتضى التزام كتابي صادر عن العامل القيام بخصم مبلغ الإنخراط النقابي ودفعه للمنظمة المنخرط بها العامل.

الفصل 5 (جديد)-قبول النواب النقابيين **(نقح الملحق عدد 3 واطافة فقرة بآخر الفصل بالملحق عدد 8)**

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة.

ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

يحدد المؤجر يوم وساعة المقابلة حسب متطلبات العمل وذلك في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ إيداع كراس الطلبات بمكتب الضبط بالمؤسسة.

الفصل 6 (جديد)-تمثيل العملة بالمؤسسات: **اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة** **(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)**

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1955 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية-

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات 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 الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 7-الحفاظ على الاشياء اللازمة لانجاز العمل بما في ذلك المواد الأولية

العامل ملزم بالحفاظ على الأشياء المعهود بها اليه قصد انجاز العمل المناط بعهدته. ويتعين عليه ارجاعها بعد انجاز عمله، ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها، وعن كل ما يطرأ عليها من فساد قد يعزى لخطأ صدر منه.

غير انه إذا قبل اشياء ليست ضرورية لانجاز عمله فانه لا يكون مسؤولاً عنها الا بوصفه مجرد مؤتمن.

ولا يكون مسؤولاً عن فساد او تلف نتج عن حالة طارئة او قوة قاهرة الا في الحالة التي يكون قد أُنذر فيها بإرجاع الاشياء التي أُوتمن عليها .

وان تلف الشيء، الناتج عن عيب فيه او عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة ان لم يكن للعامل أي خطأ.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الاشياء المطالب بإرجاعها لمؤجره، الا إذا اثبت انه لم يرتكب اي اهمال يذكر. وعمل كل ففي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمؤجر سوى المطالبة بترجييع قيمة الشيء الذي وقع اتلافه او فساد او سرقة.

الفصل 8 (جديد) الانتداب

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 7)

يتم الانتداب طبقاً للتشريع الجاري به العمل، وخاصة الفصل 280 من مجلة الشغل .

يتم إعلام الأعوان المنتدبين عن طريق معلقات بالإصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة إذا ما أحدث موطن شغل أو أنه أصبح شاغراً داخل المؤسسة فإن تسديده يتم عن طريق الإنتداب الداخلي والخارجي. وقبل الإلتجاء للانتداب من الخارج تتوجه عناية الاعراف إلى العملة بمؤسساتهم من التابعين للإصناف التي هي دون المراكز المرغوب في تسديدها من تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء كان الأمر يهم الاطارات وأعوان الاشراف والتسيير أو عملة التنفيذ .

عند انتداب عمال قارين تعطى الأولوية إلى الأجراء الذين وقع فصلهم عن العمل منذ مدة تقل عن سنة وذلك حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل 20 من هذه الاتفاقية وكذلك العمال الوقتيين أو العرضيين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة غير أن هذا الإجراء لا ينطبق بادئ ذي بدء على الأجراء الذين وقع انتدابهم من طرف مؤسسة أخرى .

يتمتع بنفس حق الأولوية الأجراء الذين وقع انتهاء عقد شغلهم لأسباب صحية وذلك بطلب منهم يجب الإجابة على كل اقتراح يرمي لإعادة تشغيل في مدة أقصاها خمسة أيام .

إن الشروط المطالب بها عند إجراء الإنتداب هي من الشروط المتميزة بصيغة مهنية وبدنية .
يحدد المؤهلات المهنية نمط الخطة المراد تسديدها، ويتولى المؤجر بنفسه ضبط تراتيب انتقاء واختيار المترشحين
أما شروط اللياقة البدنية المطلوبة لممارسة المهام التي ستناط بعهدة العامل، فإنه يقع ضبطها من قبل طبيب المؤسسة
كما يتعين أن يكون قد ثبت خلو العامل من أية إصابة بمرض السل أو السرطان أو الإنهيار العصبي أو الشلل النخاعي أو
بأنه شفي تماما .

يتم ضبط وضعية كل عامل داخل المؤسسة بترتيبه بسلم الأجور طبقا للصنف والدرجة .

الفصل 8 مكرر - تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

(اضيف بالفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 7)

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

الفصل 9 (جديد)-فترة التجربة والتربص-

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يتعين على كل عامل وقع انتدابه حديثا مركز عمل أن يقضي مدة تحضيرية للتأهيل في حالة انتداب
داخلي، عملا بأحكام الفترة الثالثة من الفصل الثامن من هذه الاتفاقية وقضاء فترة تجربة في صورة
الانتداب الخارجي وذلك لإثبات كفاءاته في هذا المركز.
تم ضبط المدة التحضيرية للتأهيل بثلاثة أشهر.
إن أسفرت هذه المدة عن نتيجة غير ايجابية فإنه يتم إرجاع العامل إلى وضعيته الاصلية كما لو لم
يغادرها قط.

وفي حالة انتداب خارجي فإن فترة التجربة تكون كما يلي:

- ستة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ

- تسعة أشهر بالنسبة لأعوان الإشراف

- سنة بالنسبة للإطارات.

ويمكن للمؤجر أن يختصر هذه المدة إذا ما اتضح أن العامل في فترة التجربة أبرز أهليته للترسيم.

وفي هذه المدة يمكن للعامل أن يعطي تنبيها أو يتسلم تنبيها بإنهاء المدة بدون سابق إعلام وبمجرد
التعبير عن ذلك.

وعند انتهاء فترة التجربة يرسم العامل بمركز عمله إن أسفر هذا الاختبار عن نتيجة إيجابية.

ويتلقى في أجل أقصاه خمسة عشر يوما بعد انتهاء فترة التجربة رسالة مثبتة للالتزام بانتدابه.

تحتوي رسالة إثبات الانتداب التي تكون ممضاة من طرف المؤجر على:

- تاريخ الترسيم

-الصنف المهني والدرجة اللذان وقع ترتيب العامل بهما

- الأجر وكذلك الامتيازات الخاصة المخولة له عند الاقتضاء

وإن لم يسفر الاختبار عن نتيجة إيجابية فإنه يمكن إخضاع المرشح لقضاء فترة تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.
وفي صورة التأكد من اهليته بعد التجربة الثانية فإن الفترة المطابقة للتمديد في الاختبار تؤخذ بعين الاعتبار في ضبط حساب الأقدمية.
إذا وقع انتداب الاجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه فلا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 9 مكرر-مقاييس الإنتاج (اضيف بالملحق التعديلي عدد 2)

يقع الاتفاق على مقاييس الإنتاج ضمن لجان فنية متناصفة على مستوى كل مؤسسة.
وتتكون هذه اللجنة الفنية المتناصفة المنبثقة عن اللجنة الاستشارية المؤسسة من اربعة اعضاء يتولى كل من الطرفين باللجنة الاخيرة تعيين عضوين اثنين واحد من اللجنة الاستشارية للمؤسسة والثاني فني مختص. ويتولى المؤجر او من ينوبه رئاسة هذه اللجنة.
ويمكن للجنة الفنية المتناصفة الاستعانة بخبراء خارجين عن المؤسسة.
وتتولى اللجنة الفنية المتناصفة في نطاق المؤسسة ضبط مقاييس الانتاج الدنيا وكذلك الوسائل الكفيلة بتشجيع العمال على الزيادة في الانتاج والإنتاجية.

الفصل 10-تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس او ذاك، فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثلما هو شائع للشبان والرجال بدون تمييز يذكر في الترتيب والاجر.
بالنسبة لاستخدام الاحداث الصغار في العمل، وفيما يتعلق بعمل النسوة والاطفال ليلا، يتعين على الاطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11 (جديد)-حماية العملة أثناء مباشرتهم لعملهم (نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

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 اثناء 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 الانقطاع عن العمل على سبيل التسبقة.

الفصل 12 (جديد)-بطاقة الخلاص (نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

- 1) يجب على المؤجر أن يسلم لعميلته بمناسبة دفع أجورهم حجة تسمى بطاقة الخلاص تنص على:
 - (1) اسم وعنوان المؤجر أو العنوان الاجتماعي للمؤسسة.
 - (2) عدد التسجيل الذي بمقتضاه يدفع المؤجر اشتراكه لصندوق الضمان الاجتماعي.
 - (3) اسم العامل والخطة التي يشغلها أو الصفة المهنية حسبما تستنتج من الأحكام القانونية أو الترتيبية ومن الاتفاقيات المشتركة أو القرارات التحكيمية أو من قرارات اللجان الثنائية المتساوية المنصوص عليها بالفصل 42 من مجلة الشغل وكذلك رقم انخراطه بصندوق الضمان الاجتماعي.
 - (4) فترة العمل وعدد ساعاته او ايامه التي دفع الاجر في مقابلها مع ضبط المدة التي وقع فيها الدفع حسب المقدار العادي والمدة التي استوجبت الزيادة في الاجر بعنوان الساعات الزائدة ومقدار الاجر الاساسي للساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر. وإذا كان الأمر متعلقا بعمل بالوفقة أو بالقطعة يذكر سعر الوحدة وعدد القطع المصنوعة بسعر كل منها أو تذكر كل العناصر الأخرى التي اعتمدت لحساب الأجر المنطبق على نوع الشغل الواقع إتمامه.
 - (5) ذكر المنح والامتيازات الملحقة بالأجور ومقاديرها.
 - (6) مقدار الأجر الخام الملحق من طرف العامل.
 - (7) نوع ومبلغ عمليات الخصم المجرة على الأجر الخام.
 - (8) مقدار الاجر الصافي الذي تقاضاه العامل فعلا.
 - (9) تاريخ دفع الأجر.

الفصل 13 (جديد)-التدرج والترقية

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 2 و7 و8)

أ-التدرج: يتمثل التدرج العادي في التحول من درجة الى درجة اعلى مباشرة بصورة مستمرة على أساس أقدمية العامل.

وفي حالة تمتع العامل باجر اساسي يفوق الاجر الاساس المضبوطة بالدرجة المرتب بها فله الحق في زيادة في اجره الاساسي يساوي الفارق بين اجر الدرجة المرتب بها واجر الدرجة السابقة مباشرة. وفي صورة وصول العامل الى الدرجة القصوى من صنفه فإنه يتمتع عن كل فترة سنتين اقدمية بتلك الدرجة بزيادة في الاجر الاساسي تساوي الفارق بين أجر الدرجة القصوى واجر الدرجة السابقة لها مباشرة.

ب -الترقية: تتمثل الترقية في التحول من صنف الى الصنف الذي يفوقه في التخصص، وتكون ترقية العامل بالنظر لما له من قيمة مهنية باعتبار خاصة العناصر التالية:

ا -مدة الممارسة العملية للمهنة

ب -التكوين والمؤهلات المهنية

ج -مدة المباشرة للعمل وما تحصل عليه العامل من اعداد بالمؤسسة.

د -التكاليف العائلية

ان العون الذي يكون محل ترقية الى صنف اعلى يقع ترتيبه بدرجة تعادل الاجر المساوي او الاعلى مباشرة الذي يتقاضاه العامل بالفعل سابقا. كما ينتفع علاوة على ذلك بامتياز يعادل درجة من الاقدمية.

يضبط المؤجر في اخر شهر نوفمبر من كل سنة جدول الترقيات الذي يعرضه على انظار اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإعطاء رأيها في الموضوع.

تشمل الترقية الآلية العمال والأعوان والإطارات الذين لم ينتفعوا بالترقية خلال 7 سنوات متتالية مع الانتفاع بالامتيازات والحوافز المالية والعينية المعمول بها في المؤسسة. وتسند الترقية من الدرجة 12 إلى 13 بعد نجاح العامل في المناظرة الداخلية بالمؤسسة يتم فيها تقييم كفاءة العامل على المستوى المهني ومدى استعداده لتحمل مسؤولية التسيير كإطار. يحق للعامل الذي بلغ من الاقدمية 25 سنة على الأقل والمصنف بالصنف 12 الدرجة 15 تسجيل اسمه للمشاركة في المناظرة، أما الترقية الآلية للإطارات من الصنف 13 إلى 14 ومن 14 إلى 15 ومن 15 إلى 16 فإنها لا تتم إلا بعد موافقة المؤجر.

ينتفع العامل المصنف بالصنف 12 الدرجة 8 إلى الدرجة 15 من نفس الصنف بمنحة شهرية قدرها خمسة وعشرون دينارا (25 د) وذلك لتعذر الرقية الآلية.

الفصل 14-التصنيف المهني

يتم توزيع العمال المعنيين بهذه الاتفاقية بين الاصناف المهنية ومراكز العمل الواردة بالملحقين عدد 1 وعدد 2.

الفصل 15-الأجور

تكون الأجور الأساسية للعمال المعنيين بهذه الاتفاقية هي التي أقرها سلم الأجور المبين بالملحق عدد 3.

الفصل 16-تأجير العمال الشبان

لا يمكن للعمال الشبان البالغين من العمر 18 سنة والخالصين بالحصّة الزمنية التمتع بأجر تقل نسبته عن 85% من الأجر المقابل للصنف ومركز العمل الملحقين بهما.

الفصل 17 (جديد) -أجل الاعلام بإنهاء العمل (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

ضبط أجل الاعلام بإنهاء العمل بدون اعتبار الحقوق في الراحة السنوية خالصة الأجر بشهر واحد بالنسبة لكافة العمال.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الاعلام بإنهاء العمل. فإن الغرامة تكون على الأقل مساوية للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الاعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية لهذا الأجل.

وأثناء مدة أجل الاعلام بإنهاء العمل وإلى حين العثور على شغل جديد يرخص للعملة الذين بصدد قضاء فترة التنبيه المسبق في التغيب على يوم عمل طيلة ثلاثة ساعات لتمكينهم من إيجاد شغل جديد.

وإن هذه التغيبات التي لا ينجر عنها تخفيض في الأجر يتم ضبطها باتفاق مشترك أو عند التعذر فيوم باختيار المؤجر ويوم باختيار العامل. ويمكن بموافقة المؤجر ضم هذه الساعات كليا أو جزئيا.

الفصل 18 (جديد)-استخدام العمال للقيام بوظائف غير التي تقتضيها رتبهم (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسوم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمن لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة ويحتفظ العامل في

هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لمرتبته الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الاجراء يكتسي صبغة تعسفية. ولم يكن متأثراً عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها. فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة. ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابياً بتولي ممارسة وظيف من صنف يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين فيه مؤقتاً على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائياً في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 19 (جديد)-النقلة مع تغيير الإقامة (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة العمل وإذا لم يوجد متطوعين من بين العملة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة. وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية. وفي كل الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة. ويتعين إعلام المعني بأمر بذلك مسبقاً في ظرف شهر إلا في حالة الضرورة القصوى للعمل فإن هذا الاجل لا يمكن أن يقل عن 15 يوماً كما يمكن أن ينتفع بتدابير تعويضية.

الفصل 20 (جديد)-الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو تخفيض في عدد الأعوان (نقحت الفقرة الأولى والرابعة بالملحق التعديلي عدد 5)

إذا ما اضطّر المؤجر إلى التخفيض في عدد الأعوان أو إلى حذف مراكز عمل لسبب يعود لظروف اقتصادية بحتة فإنه مطالب بالامتنال للتشريع الجاري به العمل وخاصة أحكام الفصول من 21 إلى 21-13 من مجلة الشغل.

ويقع هذا التخفيض، بحسب الاصناف مع اعتبار العناصر التالية:

(أ) القيمة المهنية

(ب) الاقدمية

(ج) التكاليف العائلية.

يجب ان ينطبق الاجراء مبدئيا على العزاب اولا ثم على المتزوجين من العمال الذين ليس لهم ابناء وفي الدرجة الاخيرة على المتزوجين الذين لهم ابناء في كفالتهم مع مراعاة عددهم باعتبار أن كل طفل يخول الانتفاع بسنة في الاقدمية.

وعملا بمقتضيات 13-21 من مجلة الشغل فإنه يخول للعملة الذين يشملهم الطرد وفق هذه الشروط التمتع بأولوية الرجوع إلى عملهم مدة سنة كاملة وذلك بمركز عمل من نفس الصنف حسب الترتيب العكسي للطرد.

ويتحتم عليهم الاستجابة الى دعوة الرجوع إلى العمل في ظرف عشرة أيام من الاعلام المضمون الوصول الموجه إليهم لغاية استئنافهم لعملهم، ويعتمد الاثبات على ختم البريد.

الفصل 21-الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

إذا ثبت ان أحد العمال بعد انقضاء أمد عطلة المرض العادي او المرض الطويل، انه لم يعد يملك المؤهلات البدنية الضرورية لمباشرة العمل الذي يتعاطاه فإنه بتعين عليه ان يخضع لفحص طبي من قبل طبيب تابع للمؤسسة.

ويحق للعامل الطعن في الاستنتاجات التي توصل اليها الطبيب من خلال فحصه، وفي هذه الصورة يقع اجراء كشف ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق يقع تعيين طبيبا ثالثا من طرف الطبيبين الانف ذكرهما ويعهد اليه بأمر التحكيم في الخلاف القائم.

ويخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية الانتفاع بالامتيازات التي تقرها الاحكام القانونية.

لا يقع انهاء مهام عامل ضعفت مؤهلاته البدنية وصيرته غير قادر على تأدية عمله الاصلي الا في صورة عدم وجود خطة شاغرة بالإمكان اسنادها اليه مراعاة لمؤهلاته واستعداداته المهنية وبقطع النظر عن وهنه البدني.

الفصل 22 (تجديد)-الاستقالة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

لا يمكن أن تمنح الاستقالة بطلب كتابي صادر عن العامل ومعرفة بإمضائه لدى السلط المختصة يبين فيه رغبته الواضحة وغير المشروطة في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي حالة الاستقالة يتعين على العمال احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 17 من هذه الاتفاقية بدون اعتبار الحقوق المكتسبة في التمتع بالراحة السنوية خالصة الاجر.

يمكن انتداب العامل المستقيل من جديد من قبل المؤجر وفي هذه الصورة، يتعين على العامل أن

يستجيب لجميع شروط ومتطلبات الخطة التي هو مرشح لها بدون اعتبار وضعيته السابقة داخل المؤسسة.

الفصل 23 (جديد)-شهادة الشغل (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل تبين فقط ما يلي:
- اسم المؤجر ولقبه وعنوانه.
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وتاريخ خروجه منها.
- طبيعة العمل او الاعمال المتعاقبة التي باشرها العامل ومدة ممارسة عمله في كل منهما.
ويمكن تسليم العامل عند طلبه شهادة شغل مفصلة يذكر فيها الخطة المهنية المناطة بعهدته بالمؤسسة.

الفصل 24 (جديد)-منحة الطرد (نقح بالملحق التعديلي عدد 5 واطافة فقرة بآخر الفصل بالمالحق التعديلي عدد 7)

تسند منحة طرد لكل عامل يتم فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة إن لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة الوقوع.
وتحتسب هذه المنحة كما يلي-
18 يوما عن كل سنة عمل فعلية بالمؤسسة بالنسبة للذين لهم أقدمية من سنة واحدة إلى 10 سنوات.
20 يوما عن كل سنة عمل فعلية بالمؤسسة بالنسبة للذين لهم أقدمية من 11 سنة إلى 15 سنة .
22 يوما عن كل سنة عمل فعلية بالمؤسسة بالنسبة للذين لهم أقدمية من 16 سنة إلى 22 سنة.
24 يوما عن كل سنة عمل فعلية بالمؤسسة بالنسبة للذين لهم أقدمية من 23 سنة فأكثر.
ويقع احتساب هذه المنحة على أساس الأجر المتقاضى عند الفصل وباعتبار الامتيازات التي يتمتع بها العامل والتي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف.
وفي جميع الحالات لا يمكن لهذه المنحة ان تفوق اجرة 20 شهرا مهما كانت مدة الأقدمية بالمؤسسة إلا إذا كانت هناك مقتضيات أكثر نفعا.
وفي صورة فسخ عقود المنتدبين لمدة معينة، فإن الغرامة المستحقة عن القطع التعسفي تقدر بمبلغ يساوي أجر ما تبقى من مدة العقد او أجر ما تبقى لو وقع إتمام العمل.

الفصل 25 (جديد)-5 التغيّبات (نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

لا يسمح بأي تغيب لا مبرر له وبدون ترخيص مبق من طرف المؤجر. يحاط المؤجر علما في أسرع وقت ممكن، وعلى أكثر تقدير في ظرف الثلاثة أيام الموالية لظهور الحالة الطارئة بالتغيّبات الناتجة عن حالة مفاجئة ثابتة، كالوفاة أو الحادثة والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو أحد الأطفال . ويجب ان تكون مدة هذه التغيّبات متناسبة والاحداث التي اوجبتها. وفي حالة التغيّبات المتوقعة لا يجوز للعامل التغيب الا بعد الحصول على ترخيص مسبق من مؤجره.

الفصل 26 (جديد) -مدة العمل (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

ضبطت مدة العمل ب 40 ساعة في الاسبوع موزعة على 5 ايام من يوم الإثنين الى الجمعة أي 2080 ساعة في السنة غير متضمنة للساعات الاستثنائية الوقتية أو الدائمة. حددت مدة عمل الحراس وحراس الليل ب 56 ساعة في الاسبوع موزعة على 6 أيام في الأسبوع.

الفصل 27-الساعات الزائدة

ان الساعات الزائدة المقضية ما فوق مدة العمل العادي الاسبوعي تترتب عنها زيادة في الاجر تساوي ما هو منصوص عليه بمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 28-الراحة الاسبوعية

ينتفع الاعوان براحة اسبوعية ضبطت مدنها ب 24 ساعة متتابعة مع مراعاة مقتضيات مجلة الشغل. ويحتفظ العامل عند الاقتضاء اثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية الراجعة اليه دون ان يكون له بعد ذلك مدعاة للمطالبة بتعويض.

الفصل 29 (جديد): أيام العطل خالصة الاجر (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

ان أيام العطل خالصة الاجر هي 20 مارس وغرة ماي و25 جويلية، و7 نوفمبر واليوم الاول اليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الاول واليوم الثاني لعيد الإضحى والمولد النبوي الشريف، ورأس السنة الهجرية.

وللعلمة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل الحق في زيادة في الاجر تقدر نسبتها ب 100%.

إن ايام العطل الرسمية عند خالصة الاجر يقع اعتبارها إذا لم يتوقف فيها العمل بمثابة أيام عمل عادية.

لكي يتمتع العامل بأجرة أيام العطل يتعين عليه أن يتواجد بالمؤسسة اليوم السابق ليوم العطلة خالصة الاجر واليوم الذي يليه إلا إذا حصل اتفاق مع المؤجر أو عند حدوث حالة طارئة وقع اعلام المؤجر بها.

إن التجأت إدارة المؤسسة إلى تعويض يوم عطلة خالصة الاجر فإن الغيابات غير المبررة عند هذا التعويض تكون خاضعة إلى خصم يعادل أجل التربص (10 أيام) المبين بالفقرة الثانية من الفصل 62 من هذه الاتفاقية والمتعلقة بمكافأة آخر السنة.

(ملاحظة: لم يعد يوم 7 نوفمبر يوم عطلة رسمية منذ سنة 2011)

الفصل 30-العمل أثناء يوم السبت ويوم العطلة الأسبوعية وايام العطل الرسمية

ان ساعات العمل المنجزة من قبل جانب من الاعوان خلال ايام الراحة الأسبوعية طبقا لأحكام الفصول 98 و99 و102 من مجلة الشغل وأيام العطل غير الخالصة والتي يتعطل فيها عادة نشاط المؤسسة وذلك بصورة استثنائية لانجاز عمل متأكد ووقتي بغية مواجهة زيادة ملحوظة في نشاط المؤسسة، تخول هذه الساعات زيادة في الاجر بنسبة 25 % تضاف عند الاقتضاء الى الزيادات الممنوحة بعنوان الساعات الزائدة وذلك وفق نفس الشروط.

ويمكن ان يتم العمل يوم السبت ان صادف ان انتفع العمال بيوم راحة مغاير ليوم الراحة الاسبوعية نتيجة الاحتفال بعطلة رسمية او بسبب تغيير استثنائي أدخل على رزنامة العمل. وتعتبر ساعات العمل المقضية هكذا ساعات عمل عادية.

الفصل 31-تأجير العمل بالليل

يقع خلاص ساعات العمل التي ينجزها العمال ما بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا بزيادة تقدر نسبتها ب 50 % نتطبق هذه الزيادة على سعر الساعة العادية ولا تنطبق على سعر الساعة التي الحقت بها زيادة بموجب خلاص الساعات الزائدة. لا تنطبق هذه الاحكام على الحراس والحراس بالليل وكذلك على العمال الذين يعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق.

الفصل 32 (جديد)-الراحة السنوية خالصة الاجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

لكل أجير الحق في راحة سنوية خالصة الاجر.

مدة العطل السنوية خالصة الاجر لفائدة العمال الوقتيين والعمال الشبان هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

اما بالنسبة للعملة القارين فقد ضبطت مدة الراحة السنوية كما يلي:

- 21 يوما داخل فيها 18 يوم عمل فعلي بالنسبة لأعوان التنفيذ يضاف إليها عند الاقتضاء يوم عمل فعلي إضافي عن كل قسط ب 5 سنوات من الاقدمية بالمؤسسة بدون أن تتعدى هذه الزيادة الثلاثة أيام.

- ثلاثون يوما داخل فيها 26 يوم عمل فعل بالنسبة لأعوان الإشراف والإطارات.

يتم ضبط جدول الراحة السنوية خالصة الاجر عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة. لكل في صورة حدوث قوة القاهرة يمكن للعامل بطلب منه أن يحصل على الكل أو البعض من إجازته السنوية في أي وقت آخر مع مراعاة متطلبات العمل.

يقع ضبط تاريخ التمتع بالراحة السنوية باتفاق مشترك بين المؤجر ومن يهتمهم الامر مع مراعاة مصلحة الخدمة والوضع العائلي للمنتفع بها وأقدميته.

وينبغي ان يعلق جدول الشروع في الانتفاع بالرخص السنوية خالصة الاجر قبل دخوله حيز التطبيق بخمسة عشر يوما.

كل عامل يبدأ رخصته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى مسبقا مرتبه المتعلق بمدة راحته السنوية.

وأثناء الرخصة السنوية خالصة الاجر يتقاضى العامل كامل المرتب والمنح الراجعة له عادة أثناء مدة العمل.

الفصل 33 (جديد)-الرخص الخاصة لأسباب عائلية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3 وأضيف بالملحق 6 ونقح بالملحق 7)
ينتفع العمال القارون برخص خاصة يحتفظون خلالها بجميع عناصر الاجر وهي مبنية كالآتي:
ولادة طفل يومان (1)
(يوم على كاهل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويوم على كاهل العرف).
زواج العاملة.....ثلاثة أيام ثلاثة ايام (3)
زواج الابن يوم واحد(1)
وفاة أحد الأصول أو ابن أو قرين.....ثلاثة ايام (3)
وفاة أخ، أخت، حفيد أو حفيدةيومان (2)
ختان أحد الابناءيوم واحد (1)
والحج يوم عمل عن كل سنة أقدمية. وإذا بلغت أقدمية العامل عشر سنوات متواصلة، فإنه يتمتع برخصة مدتها شهر واحد.
يتعين على المنتفعين بهذه العطل الإدلاء بما يبرر ذلك.

الفصل 34-عطلة الولادة

للمرأة العاملة الحق في الانتفاع بعطلة امومة ضبطت بشهر أثناء الوضع شريطة ادلائها بشهادة طبية. ويمكن تمديد هذه العطلة كل مرة بفترة حددت ب 15 يوما اعتمادا على شهادات طبية لتبرير ذلك.
تنتفع المرأة خلال عطلة الولادة بكامل عناصر اجرها بعد طرح المنحة التي يكون قد سددها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
وفي جميع الحالات يحق للمرأة التي لرضع ابنها التمتع بفترتين من الراحة بساعة لكل منها خلال ساعات العمل لتمكينها من ارضاع مولودها وذلك طيلة الستة أشهر بداية من يوم الولادة.
تعتبر ساعات هذه الراحة بمثابة ساعات عمل فعلي وتخول لها التمتع بكامل الاجر.

الفصل 35 (جديد) للعطل الاستثنائية (نقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 7)

إن التغيبات التي سببها اداء واجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة الا في صورة القوة القاهرة المبررة قطعاً.
وتكون تغيبات العمال الذين يمثلون بصورة قانونية النقابات، او تغيبات أعضاء المنظمات المديرة

المنتخبين بمناسبة انعقاد المؤتمرات المهنية والجامعية والكنفدرالية والدولية خالصة الأجر. اما مدة العطلة فإنها تساوي جملة الايام المبينة في الاستدعاء والمقابلة لمدة المؤتمر تضاف اليها عند الاقتضاء آجال التنقل اللازمة.

الفصل 36 (جديد): رخص المرض (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يوضع العامل المصاب بعجز عن مباشرة عمله في وضعية رخصة مرض بشرط ان يستظهر في ظرف لا يتجاوز 48 ساعة بشهادة طبية تثبت ذلك. ولا يتمتع بأحكام الفترة الاولى من هذا الفصل كل عامل: أ- ينقطع من العمل لأسباب ناتجة إما عن إدمانه على شرب الخمر أو من سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل إذا ثبت أنه المتسبب فيها. ب- لا يمثل إلى التعليمات الطبية أو يتغيب عن منزله دون ترخيص من الطبيب المباشر. ج- يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه. د- يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الاجل المحدد من قبل الأطباء. ويعتبر عندئذ متغيبا بصورة غير شرعية ويمكن أن يستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية. يحتفظ المؤجر لنفسه بحق الإذن بإجراء أي مراقبة طبية بمحل سكى العامل أن رأى فائدة في ذلك.

ينتفع العمال الذين هم في وضعية رخصة مرض علاوة على ما تخوله لهم المقتضيات القانونية المنصوص عليها بنظام الصندوق القومي للضمان الاجتماعي بمنحة تكميلية تساوي أجرة الخمسة أيام الأولى للمرض بدون أن يتجاوز مقدار هذه المنحة اجرة 10 أيام في بحر السنة. يخول للعامل الذي يقع قبوله بأحد المستشفيات أو المصحات الحق في التمتع بطلب منه بتسبقة مالية تساوي مقدار منحة المرض المسندة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الجملي لهذه التسبقة منحة شهري مرض، على أن تدفع شهريا بمناسبة خلاص اجور العملة. ويحق للمؤجر استرجاع مبالغ التسبقة على ثلاثة اقساط تخصم من أجر العامل المعني ابتداء من تاريخ استئنافه للعمل.

الفصل 37 (جديد): الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يعتبر العملة الذين يؤدون واجبهم العسكري القانوني موضوعين "تحت العلم" وبدون أجر إلا أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية. وعند سراحهم من الجندية يرجعون إلى صنفهم الأصلي بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لسراحهم أو توجيه شهادة طبية في صورة إصابتهم بمرض، ولهم الاولوية في التعيين لمباشرة الخطط التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية.

الفصل 38-الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر ان يمنح اي عامل رخصة بدون اجر إذا ما قدم العامل مطلباً في ذلك في حدود ما تقتضيه مصلحة العمل.

ومدة هذه الرخصة التي ينقطع فيها حق العامل في الترقية وفيما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمينات الاجتماعية لا يمكن أن تتجاوز 90 يوماً في السنة. وفي كل الاحوال لا تتوقف الترقية بالنسبة للرخصة الأولى غير الخالصة الاجر.

الفصل 39 (جديد): التأديب (نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج. وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها: عقوبات الدرجة الاولى:

- 1- الإنذار الشفاهي
 - 2- الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
 - 3- التوبيخ مع ترسيمه بالملف
 - 4- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر
- عقوبات الدرجة الثانية:

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

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يمثل وجوباً أمام اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رايه للمؤجر في العقوبة المتعين اخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة ايام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

- 1) العمل او التقصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضرراً بمكاسبها

- (2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
- (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة اثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العمة المسؤول عنهم او لصيانة الاشياء المناطة بعهدته.
- (4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الاوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل او عن رئيسه.
- (5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة او على حسابها.
- (6) السرقة او استعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الاشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
- (7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل.
- (8) الغياب من 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 او 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.
- وفي صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقضاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه من جزئيا او كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس الى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وان يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.
- ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصابة او الحاقا، الحرمان من الاجرة او ان استوجبت الحرمان من الاجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك العامل 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.
- وكما استدعى العامل للمثول امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة أيام على الاقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاخطار بالبلوغ. وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان 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 او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها 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 ان لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفيما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف اعضاء مجلس التأديب.

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

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الاولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرعي الى إزالة اي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الاثناء اية عقوبة تأديبية أخرى.

- (ألغيت الفصول 40 و41 و43 و44 و64 من هذه الاتفاقية بمقتضى الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد 4)

- (عوضت عبارتا لجنة المؤسسة واللجنة الاستشارية، المتناصفة بعبارة "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" وتعوض عبارة لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الاتفاقية الواردة بها هذه العبارات، بالفصل 5 من المحق التعديلي عدد 4)

الفصل 45 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يلتزم المؤجر بالانخراط في البرنامج الوطني للتكوين والرسكلة وتمكين العملة في حدود الإمكان حسب اختصاصهم من المشاركة للرفع من قدراتهم المهنية، وتخصص ساعات تكوينية للتأهيل والرسكلة للعمال وتكون هذه الساعات خالصة الأجر.

يلتزم المؤجرون في حدود الإمكان بتشجيع التدريب والتكوين والإتقان المهني. يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل. يتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس تدريب مهنية ويبدل ها في وسعه لتمكين عملته من التكوين وتحسين مستواهم المهني، وذلك باستعمال جميع الوسائل التي يراها ملائمة أكثر من غيرها.

الفصل 45 مكرر -تعليم الكبار (اضيف بالفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 7)

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك، بدون أن يؤثر ذلك على السير العادي لنشاط المؤسسة.
ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملاً أمياً إلى 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 طبقاً للتشريع الجاري به العمل .

الفصل 46 جديد): حفظ الصحة والسلامة (نقحت الفقرة السادسة بالملحق التعديلي عدد 6)

إن المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها في حالة صحية نستجيب لجميع شروط حفظ الصحة والسلامة المهنية.
ويتعين عليه ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الابدي والوجوه وأدواشا ودورات مياه وحجرات لحفظ ملابس المستخدمين.
كما يتعين عليه تهيئة محل يتناول فيه العاملون فطورهم عند الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل وفقا لمقتضيات الأمر المؤرخ في 22 اكتوبر 1968.
غير انه بالنسبة للمؤسسة القائمة الذات عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق، فانه يقع اعتبار امكانيات توسيع هذه المنشآت أو تهيئتها.
ان التدابير اللازمة لسلامة العامل ووقايته من الاخطار التي يمكن أن يتعرض لها بحكم مهنته يقع ضبطها بعد استشاره لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.
يؤمن المؤجر نقل العامل المصاب على الفور بواسطة سيارة عادية، أو سيارة إسعاف إن اقتضى الأمر ذلك.
وإن عدم الامتثال لمقتضيات الفقرات السابقة بتحمل تبعاته المؤجر.
يجب وضع صندوق للأدوية على ذمة العاملين للعلاج الاستعجالي البسيط، يتولى طبيب المؤسسة قائمة الادوية التي يجب ان يحويها الصندوق.
يتعين على المؤسسة ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل.
وعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل بالنسبة لكل ما لم تقع الاشارة اليه في هذا الفصل.

الفصل 47 (جديد): بدلات العمل والوقاية (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يتحمل المؤجر على كاهله نفقات شراء أزياء الشغل وكذلك الأحذية التي يتعين على العمال لباسها والمحافظة على نظافتها، وعلاوة على ذلك لا يمكن قبول أية تغييرات قد تدخل على هذه البدلات والملابس.

وتسند بدلات الشغل لكافة العمال بما في ذلك غير القارين.

حدد عدد الملابس والأحذية على النحو الآتي:

بدلتان (2) للشغل وحذاءان (2) وجوربان للأعوان الفنيين

مئزران (ابلايز) للأعوان الإداريين الذكور

منديلان للأعوان الإداريين الإناث

ويتولى المؤجر أيضا بالإضافة إلى ذلك تزويد فريق الدهن ببدلة شغل ملائمة لمركز العمل.

كما توضع على ذمة العاملين سائر عناصر معدات السلامة المهنية وتجهيزات الوقاية.

يقع تهيئة حجرة ملابس توضع على ذمة كافة الأعوان ليضعوا بها بدلات الشغل ووسائل وتجهيزات الوقاية.

يلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وباحترام تعليمات الصحة والسلامة المهنية المقدمة إليه. ويكون المخالف لذلك عرضة للعقوبات التأديبية.

الفصل 48-نظام التقاعد

يكون نظام التقاعد خاضعا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 49-نظام الحيغة الاجتماعية

ان انشاء نظام حيغة اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة باتفاق مشترك بين المؤجرين والعمال المعنيين.

الفصل 50 (جديد): منحة التنقل:

(ملحق عدد 15)

تسند لكل عامل منحة نقل جملية تسدد شهريا وفق أيام العمل وتتضمن المقادير المضبوطة بالمنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمتعلق بالترفيه أو بإحداث منحة النقل في القطاعات غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل. ضبط مقدار هذه المنحة كما يلي:

- بداية من غرة ديسمبر 2021: بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير 83.018 ديناراً في الشهر وبالنسبة للإطارات 89.804 ديناراً في الشهر بعنوان سنة 2022.

- بداية من غرة جانفي 2023: بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير 88.621 ديناراً في الشهر وبالنسبة للإطارات 95.866 ديناراً في الشهر بعنوان سنة 2023.

- بداية من غرة جانفي 2024: بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير 94.603 ديناراً في الشهر وبالنسبة للإطارات 102.336 ديناراً في الشهر بعنوان سنة 2024.

الفصل 51 (جديد)-منحة السكن: (ملحق عدد 15)

تسند لكل عامل منحة سكن ضبط مقدارها كما يلي:

- بداية من غرة ديسمبر 2021: 24.431 دينار شهريا بعنوان سنة 2022.
- بداية من غرة جانفي 2023: 26.080 دينار شهريا بعنوان سنة 2023.
- بداية من غرة جانفي 2024: 27.841 دينار شهريا بعنوان سنة 2024.

الفصل 52-المنحة الوظيفية (نقح الملحق التعديلي عدد 4)

تم اقرار منحة شهرية تسمى "المنحة الوظيفية"، لفائدة الإطارات المسؤولة وتدفع في موفى كل شهر وحدد مبلغها على النحو التالي:

- المدير 65 دينار
- كاهية المدير 50 دينار
- رئيس مصلحة 45 دينار
- رئيس ورشة او مغازة او مستودع السيارات الجديدة 45 دينار

الفصل 53 (جديد)-منحة نصف يومية (ملحق عدد 15)

تسند لكافة العاملين (القارين منهم أو غير القارين) منحة نصف يومية (تسمى أيضا منحة حضور أو منحة مواظبة) يقدر مبلغها كما يلي:

- بداية من غرة ديسمبر 2021: 159 مليم بعنوان سنة 2022
 - بداية من غرة جانفي 2023: 170 مليم بعنوان سنة 2023
 - بداية من غرة جانفي 2024: 182 مليم بعنوان سنة 2024
- عن كل نصف يوم عمل ينجز كليا أو جزئيا وتعتبر كل فترة عمل بأربع ساعات متتابة بمثابة نصف يوم تخول منحة الحضور أكثر من مرتين في الـ 24 ساعة المتعاقبة.

الفصل 54 (جديد) -منحة السلة (الملحق عدد 2)

ان العمال الذين عينهم اسميا المؤجر للإقامة في اماكن شغلهم خلال المدة المفروضة لحصتهم اليومية او القائمين بحصة عمل بسبع ساعات متعاقبة او تزيد لهم الحق في الانتفاع بمنحة سلة حدد مقدارها بـ 350٠ مليما يوميا.

الفصل 55 (جديد)-منحة الصندوق المالي (ملحق عدد 9)

تسند للقباض المسؤولين عن صرف الأموال وتداولها منحة صندوق ضبط مقدارها كما يلي:

- بالنسبة للقباض الرئيسي أو القابض المحتسب: 45 دينار شهريا.
- بالنسبة لمعين القابض أو القابض الثانوي: 40 دينار شهريا.

الفصل 56 (جديد) -منحة المباشرة بمركز عمل مزعج. (ملحق عدد 1)

يمنح العامل الذي يشتغل في ظروف صعبة منحة مباشرة العمل في ظروف مزعجة ضبط مقدارها ب 20 مليما في الساعة.

وحددت مراكز العمل المخولة لإسناد هذه المنحة كالآتي:

- المطالة
- الدهن
- اللحام

الفصل 57 (جديد) -منحة السياقة بدون حوادث (ملحق عدد 2)

تخول هذه المنحة لكل سائق سيارات او معدات او عربات ناقلة لم يتسبب خلال السنة التي تسبق غرة جانفي من كل سنة في اي حادث للغير او للسيارة أو للعربة الناقلة سواء كان نتيجة خطأ ارتكبه او صدر من غيره.

تساوي هذه المنحة مبلغا جمليا سنويا ب 40 دينارا.

تسند هذه المنحة مع اجرة شهر ديسمبر من كل سنة للمستحقين من العمال القارين او غير القارين الذين يكونون قد قضوا على الاقل 6 أشهر متتالية في العمل تحسب بحسب عدد أشهر العمل.

الفصل 58 (جديد)-المساعدة بمناسبة عيد الأضحى (ملحق عدد 9)

تقدم هذه المساعدة لكافة الأعوان وضبط مقدارها 82,333 ديناراً بالنسبة للأعوان المتزوجين و 43 ديناراً بالنسبة للأعوان العزاب.

الفصل 59 (جديد)-منحة الدراسة (ملحق عدد 9)

تسند منحة مدرسية للعمال الذين لهم أطفال في كفالتهم يزاولون دراستهم، وحددت هذه المنحة ب. 51,666 ديناراً في السنة عن كل طفل يزاول الدراسة وذلك في حدود أربعة أطفال. وتصرف هذه المنح في أول سبتمبر من كل سنة بناء على وثائق مدرسية مؤيدة لذلك تقدم خلال ثلاثة أشهر من بداية السنة الدراسية المعنية.

الفصل 60 (جديد) منحة الإحالة على التقاعد (ملحق 7)

يتمتع العمال المحالون على التقاعد — والذين يتجاوزون السبع سنوات من الإقدمية في المؤسسة — بمنحة الإحالة على للتقاعد تعادل الأجر الأساسي لشهر عن كل قسط بخمس سنوات من الخدمات الفعلية، مع حد أقصى لهذه المنحة يساوي الأجر الأساسي لستة أشهر.

الفصل 61 (جديد) المساعدة في حالة الوفاة (نقح بالملحق عدد 7)

في صورة وفاة العامل، سواء كان قاراً أو غير قار، تسند له مساعدة جملية مساوية لأجرة الشهر الأخير. وفي حالة وفاة قرينه أو أحد والديه أو أحد أبنائه، فإنه يسند للعامل منحة قدوها ثلاث مائة دينار (300 د).

الفصل 62-مكافأة آخر السنة

تمنح لكافة العمال القارين المرسمين في آخر شهر ديسمبر عن كل سنة مكافأة يكون مبلغها مساوياً للأجر الأساسي لشهر ديسمبر. وفي خصوص الغيابات غير الشرعية والتي تفوق 10 أيام في السنة فإنه يجري عليها تخفيضات تبلغ نسبتها 5 % عن كل يوم تغيب. يحسب مقدار المكافأة لكل منتفع بالنظر إلى فترة العمل الفعلية المقضية خلال السنة المعنية بدون اعتبار مدة التجربة. يتم تسديد هذه المكافأة خلال النصف الثاني من شهر ديسمبر من كل سنة. لا يمكن الجمع بين هذه المكافأة والمكافآت الأخرى المسددة في موفي السنة من قبل بعض المؤسسات التي تطلق عليها اسم "منحة الشهر الثالث عشر" - "الاجر المضاعف" - "منحة آخر السنة - مكافأة آخر السنة — وظرف آخر السنة".

الفصل 63-منحة الإنتاج

ان العمال وكذلك ممثلي المنظمات النقابية مدعوون لتقديم مساعدتهم بغية تحسين انتاجية المؤسسات وحتى

يتسنى تشجيع العمال على المساهمة في تحسين الانتاجية بالمؤسسة وذلك بالزيادة في الانتاج والرفع من مستواه، فانه تمنح لهم في آخر كل سنة منحة انتاج تصرف لهم في موفى كل سنة. يضبط مقدار هذه المكافأة بالنظر الى العدد السنوي المسند للعامل باعتبار تقدير العناصر الاتية:

- الإنتاجية في العمل = العدد من 0 الى 10

- الضمير المهني والالمام بالتنظيم = العدد من 0 الى 4

- المواظبة والمثابرة على العمل = العدد من 0 الى 6.

ان مجموع (ن) للأعداد الذي يجب ان لا يكون اقل من 8 حتى ينتفع العامل بالمنحة هو الذي يحدد مقدار المنحة (م) حسب الصيغة التالية:

$$م = \frac{13}{2} \times ن \quad (مع \quad ن \leq 8)$$

حيث تكون (أ) تمثل الاجر الشهري الخام الاساسي لشهر ديسمبر بالنسبة للأعوان الخالصين بالشهر ومنتوج الاجر بالساعة لآخر مرتب شهر ديسمبر.

المتصل بالمدة العادية الشهرية للشغل بالنسبة للأعوان الخالصين بالساعة.

وتكون المنحة المضبوطة هكذا خاضعة لتخفيضات مطابقة لمدة التغيبات غير التي نتجت عن العطل الخالصة الاجر مثل راحة ولادة النساء وكذلك التغيبات الناجمة عن التوقف بسبب حوادث الشغل التي قد تطرأ ولا تدخل في ضبط هاته المنحة مدة التجربة.

ان العقوبات التأديبية المسطرة نتيجة اسباب أخرى غير ما هو متصل بالعناصر المشكلة والمكونة للعدد تخول علاوة على ذلك تخفيضا في العدد يتراوح من 1 الى 4 اعداد.

الفصل 64 - تدابير انتقاليه متعلقة بدخول

سلم الأجور حيز التطبيق

عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ فانه يتم ترتيب كل عامل بسلم الاجور حسب صنفه المهني والاجر المقبوض فعلا، يضاف اليه:

*10 دنانير عن كل شهر (اي 58 مليما عن كل ساعة بالنسبة لأعوان التنفيذ)

*15 دینارا عن كل شهر (اي 87 مليما عن كل ساعة بالنسبة لأعوان الاشراف)

*20 دینارا لفائدة الاعوان من صنف الاطارات

يرتب العامل حسب صنفه المهني بالدرجة ذات اجر يساوي اجره مضاف اليه المبلغ المذكور اعلاه او ان تعذر ذلك فبالدرجة ذات اجر اعلى مباشرة بغض النظر عن اقدميته بالمؤسسة.

الفصل 65 - الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون سببا في الحد من الامتيازات الفردية المكتسبة سواء اكانت تلكم الامتيازات خاصة ببعض العملة او ناتجة عن تطبيق مقتضيات مشتركة بالمؤسسة. ان الامتيازات المعترف بها في هذه الاتفاقية لا يمكن بأية حال من الاحوال ان يقع تأويلها على انها مضافة للامتيازات الممنوحة بعد، لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف او بموجب اتفاقية.

الفصل 66 – إجراء العمل بهذه الاتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بدابة من غرة جانفي 1983.

تونس في 2 ديسمبر 1983.

رئيس الاتحاد العام التونسي للشغل
الحبيب عاشور

الكاتب العام للجامعة الوطنية لعمال المعادن
اسماعيل السحباني

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات
التقليدية

الفرجاني بالحاج عمار

رئيس الحجرة النقابية لصانعي ووكلاء السيارات
الناصر مخلوف

التصنيف المهني للأعوان الإداريين والفنيين (محين*)

الاعوان الإداريون ملحق عدد 1

الصنف	الاختصاصات	التصنيف المهني والتعريف	الخطط المهنية
1	الاعوان العاديون الدرجة الاولى (عون عادي 1)	اعوان ينجزون اعمالا لا تستدعي أي اختصاص يذكر مكتسب من تجربة سابقة او من تكوين مسبق.	كناس عاملة اشغال التنظيف عامل اشغال التنظيف الطفيفة
2	اعوان عاديون من درجة ثانية (عون عادي 2)	علاوة على انجاز الاشغال المعهودة بها للأعوان العاديين يكون هؤلاء أعوان قادرين على انجاز مهام تتطلب مؤهلات معنوية للوظائف الخصوصية	حارس حارس الليل الحاجب (الساعي) الناظر
3	اعوان لهم بعض الكفاءة (أ)	اعوان يحسنون القراءة والكتابة للقيام بأعمال تنفيذ.	عامل بمحطة ضخ الوقود عون اتصال عون استخراج النسخ (سحب، تصوير، إلخ....)
4	اعوان لهم بعض الكفاءة (ب)	أعوان يجيدون اللسانين من مستوى المرحلة الاولى من التعليم الثانوي بإمكانهم الاضطلاع بأعمال تتطلب دقة مهنية وضميرا مهنيا بدون اني يكون لهم المام بتكوين مسبق	عامل على جهاز الهاتف عامل توثيق درجة اولي مسجل الحضور والغيابات حاجب (ساعي) ادارة عون مكلف بالإرساليات الخارجية سائق سيارة من النوع السياحي
5	اعوان لهم بعض الكفاءة (ج)	اعوان يجيدون اللسانين لهم مستوى المرحلة الثانية من التعليم الثانوي لهم تكوين خاص يؤهلهم للحصول على كفاءة.	راقنة فواتورات مستكتب مكلف بالأرشيف سائق سيارة سياحية ذو خبرة معين خازن خون بيوعات (بموجب عقد) عون توثيق درجة ثانية عامل ضخ وقود
6	اعوان ذو الكفاءة (أ)	أعوان ينحدرون من الصنف السابق بعد قضائهم لأربعة سنوات اقدمية على الاقل او يثبتون ان لهم مسترى السنة السابعة ثانوي ولهم مقدرة للقيام بوظائف أعوان ذي كفاءة.	راقن واضع فواتورات سائق إدارة عون توثيق درجة ثالثة سائق وزن ثقيل معين خازن درجة اولي
7	اعوان ذو الكفاءة (ب)	اعوان لهم تكوين خاص مدعم بشهادة تؤهلهم للقيام بمهام معين محتسب او قابض او راقن مؤهل من درجة أولى يتولى القيام بمهام اخرى بالمكتب، ميكانوغرافي درجة أولى، ثاقب اوراق	معين المحتسب القابض راقن درجة اول ميكانوغرافي درجة اولي خازن

		ميكانوغرافيا، مراقب عون اعلامية درجة اولى، عون خزن، السائقون من كل الاصناف يعتبرون ضمن الاعوان من هذا الصنف.	سائق لكل الاصناف عون ثقب ميكانوغرافي ومراقبة عون اعلامية درجة اولى ممرض
8	اعوان ذو الكفاءة (ب)	يضم هذا الصنف الاعوان المحرزين على الاقل على دبلوم انتهاء الدروس الثانوية وكذلك الاعوان المنحدرين من الصنف السابق الذين لهم تجربة بأربع سنوات مما يسمح لهم بالقيام بالعمليات الإدارية التي تحتوي على جانب هام من المبادرة والتي تستدعي معلومات مهنية وعملية في التشريع التجاري والجباي والصناعي والاجتماعي.	عون اداري راقن درجة ثانية الراقنة المختزلة درجة اولى الكاتبة درجة اولى الكاتبة درجة اولى البائع القابض المحتسب عون إعلامية درجة ثانية المصحح درجة اولى المحتسب خازن درجة اولى
9	أعوان تسيير(ا)	أعوان ينتمون للمرحلة الأولى من التعليم العالي وكذلك الاعوان المنتمين للصنف السابق لما اثبتوه من مؤهلات خاصة للمبادرة والمسؤولية.	الممرض ذو خبرة المحتسب ذو خبرة رئيس فريق خازن من الدرجة الثانية القابض الرئيسي المبرمج المصحح من الدرجة الثانية الكتبة من الدرجة الثانية
10	أعوان تسيير(ب)	أعوان حائزون على المرحلة الأولى من التعليم العالي او انهم ينحدرون من صنف أعوان التسيير(أ) ولهم على الأقل اقدمية بأربع سنوات في هذا الصنف. يتعين على هؤلاء الاعوان ان يكون بإمكانهم إن إقتضى الحال انجاز او القيام بالاعمال المناطة بعهدتهم في اختصاصهم ومراقبة ذلك ان تم إنجازها من قبل الاعوان في الصنف الأدنى. وعليهم ان يقوموا بمبادرات كفيلة بضمان تسيير مرضي لنشاط المصلحة التي يسهرون عليها. يتعين على هؤلاء الاعوان ان يجيدوا كما ينبغي اللغتين المعتادتين.	قابض الخزينة كاتبة الإدارة من الدرجة الأولى المساعد الاداري
11	أعوان اشراف وتأطير(أ)	يضم هذا الصنف الاعوان الذين يوظفون بالمهام لمساعد رئيس مركز النشاط علاوة على أنه بإمكانهم القيام عند الاقتضاء بجميع الاعمال المنوطة بعهدة أعوان من صنف ادنى، فهم مطالبون بمساعدة وحتى تعويض الرؤساء الراجعين لهم بالنظر.	مساعد رئيس مغارة رئيس قسم متفقد تجاري كاتبة إدارة من الدرجة الثانية
12	أعوان اشراف وتأطير(ب)	أعوان محرزون على دبلوم المرحلة الثانية من التعليم العالي او انهم ينتمون للصنف السابق. يخصص هذا الصنف لرؤساء مراكز	رئيس مصلحة رئيس مغارة الملحق بالإدارة

	الأنشطة الذين يتعين عليهم التحكم في جميع مسالك أنشطة المركز الذين يشرفون على حظوضه ومسؤوليته.		
رئيس مصلحة مستشار التصرف المكلف بمهمة		الإطارات (أ)	13
كاهية مدير رئيس جناح		الإطارات (ب)	14
المدير رئيس دائرة		الإطارات (ج)	15
الكاتب العام المدير العام المساعد المدير العام		الإطارات (د)	16

الملحق عدد 2 الاعوان الفنيون الخالصين بالساعة

الخط المهني	التصنيف المهني والتعريف	الاختصاصات	الصف
منظف ورشة عامل ترصيف بالمغازة معين تنظيف سيارات	عامل بسيط ينجز اشغالا لا تتطلب اية كفاءة خاصة	شغال من درجة أولى	1
عامل مختص للعمل بالمغازة منظف ورشة مرصف بمغازة منظف سيارات	أعوان ينتمون للصف السابق او انهم يحسنون القراءة والكتابة بإمكانهم استعمال معدات الرفع والشحن (الرافعة اليدوية، المكنسة الآلية)	شغال من درجة ثانية	2
منظف سيارات عامل بسيط مختص في المغازة منظف ورشة مرصف بمغازة منظف السيارات الجديدة معين ميكانيكي معين كهربائي معين مطالة معين فراش معين لحام معين دهان	يضم هذا الصف الاعوان المنتمين للصف السابق بعد ان يكونوا قد قضوا على الأقل أربع سنوات بالمؤسسة وكذلك معيني العمال من الاختصاصات الحائزين على شهادة ختم التدريب الصناعي	معين عامل	3
الميكانيكي الكهربائي عامل مطالة الدهان اللحام المشحم الفراش عامل الصيانة	عمال قادرون على انجاز اعمال بسيطة كما ينبغي في اختصاصهم تحت مراقبة رئيسهم المباشر	عامل مختص درجة أولى	4
الميكانيكي الكهربائي الدهان عامل المطالة الفراش المشحم عامل التوضيب عامل التكريش عامل الصقل المعدني عامل على منضدة التجارب والمراقبة عامل الصيانة	عمال ينتمون للصف السابق لهم على الأقل سنتين من التجربة الفعلية وإمكانهم بمفردهم وكما ينبغي انجاز المهام الراجعة لاختصاصهم وفق الأوقات العادية	العامل المختص من الدرجة الثانية	5

خازن المعدات من الدرجة الأولى معين الكتروميكانيكي			
الميكانيكي الكهربائي الدهان عامل المطالة فراش اللحام عامل التوظيف عامل التكريش عامل الصقل المعدني المشحم العامل على منضدة التجارب والمراقبة مصلح لجهاز تبريد السيارات خازن المعدات من الدرجة الثانية	عمال ينتمون للصنف السابق بعد ان يكون لهم على الاقل تجربة فعلية سنتين بوصفهم عمال مختصين من درجة الثانية علاوة على أنهم بإمكانهم القيام بالأعمال التي يضطلع بها العمال من الصنف السابق فانهم يكون قادرين على وضع الكشف المدققة ونسبها بكيفية يمكن بها تجنب الاعمال الفاسدة والالتجاء الى التدخلات المتكررة والإعادات اللاحقة	العمال المهنيون الدرجة الأولى	6
عون الاستقبال الميكانيكي الكهربائي الدهان الفراش اللحام المشحم عامل التوضيب عامل التكريش عامل الصقل المعدني عامل على منضدة التجارب والمراقبة العالم مصلح لجهاز تبريد السيارات عامل صيانة مخازن المعدات والتجهيزات من الدرجة الثالثة عامل المطالة الكتروميكانيكي	عمال محرزون على المؤهل التقني أو انهم قد اتموا بنجاح تكويننا داخليا او انهم انحدروا من الصنف السابق بعد ان يكونوا قد اثبتوا مؤهلات خاصة للتأقلم مع التطور التكنولوجي وعلاوة على وجوب تمكنهم من جميع الاعمال المرتبطة باختصاصهم والتي يقوم بها العمال التابعون للصنف السابق فإنه يتعين على هؤلاء العمال السهر على مراقبة وتكوين (تدريب واتصال) المتدربين والعمال الراجعين لهم بالنظر	العمال المهنيون الدرجة الثانية	7
الميكانيكي الكهربائي الدهان الفراش اللحام عامل التوظيف عامل التكريش عامل الصقل المعدني العامل على منضدة الفحص الفني للسيارات عامل المصلح لجهاز تبريد السيارات عامل المصلح لجهاز تبريد السيارات عامل الصيانة	عمال ينتمون للصنف السابق لهم تجربة ثابتة ومدعمة بسنتين على الأقل يتعين عليهم ان يكونوا قادرين على التنسيق بين العمال من صنف أدنى والمضطلعين لمهام يراقبونها وعليهم ان يكونوا مطلعين على كل مستحدث وملمين بجميع التطورات التقنية المستجدة في مجال اختصاصهم كي يكونوا متحكمين في التوصيات والتعليمات التي تصدر لهم لصالح الخدمات بعد البيع يشتمل هذا الصنف كذلك على العمال الحائزين لتكوين يسمح يشغل مراكز عمل تستدعي استعمال معدات للكشف والفحص الدقيق(منضدة تجربة المحركات، منضدة تجربة الفرامل- منضدة تجربة هندسة	العمال المهنيون من الدرجة الثالثة	8

عامل المطالة المجرب من الدرجة الأولى عامل الاستقبال من الدرجة الثانية الكثروميكانيكي درجة أولى	الهيكل إلخ.....)		
رئيس مصلحة التزود بالوقود والخدمات عمال ذو كفاءة عالية او رؤساء فرق من درجة أولى في مختلف الاختصاصات مشرف على اعمال التنظيم مجرب سيارات من درجة ثانية الكثروميكانيكي درجة ثانية	عمال محرزون على دبلوم ختم الدروس الثانوية التقنية او ينتمون الى الصنف السابق بعد ان اثبتوا ان لهم على الأقل تجربة سنتين حتى يبرهنوا على قدرات في مجال اتخاذ المبادرات واعمال التنسيق وكفاءتهم في التأقلم الخاص بالتطور التقني ولتحمل المسؤولية في ميدان السلامة (بالورشات وعلى متن السيارات المعدة للتسليم)	عمال ذو كفاءة عالية من الدرجة اولى	9
رئيس فريق من درجة ثانية في مختلف الاختصاصات مساعد رئيس قسم الاستقبال مساعد فني	عمال ذو كفاءة عالية يجيدون التحكم في المهام في اختصاصهم التي يسهر على إنجازها تحت مسؤوليتهم أعوان في صنف أدنى يتعين ان يبرهنوا على تحليلهم بخصال معنوية ومهنية لتمكينهم عند الاقتضاء بتعويض رئيس الفريق او رئيس ورشة ويتعين عليهم ان يمولوا قادرين على اتخاذ المبادرة لإجراء التعويضات فيما يتعلق بقطع الغيار بغية تسهيل مهمة المصلحة القائمة بتلك الخدمات.	عمال ذو كفاءة عالية من الدرجة ثانية	10
مساعد رئيس ورشة (مسؤول عن فريق) رئيس قسم استقبال فني سامي مكون		عمال اشراف وتأطير صنف (أ)	11
رئيس مستودع السيارات الجديدة رئيس ورشة مهندس مساعد مكون درجة اولى		عمال اشراف وتأطير صنف (ب)	12
مهندس رئيس مصلحة فنية مكون درجة ثانية			13
ماهية مدير فني رئيس جناح فني			14
مدير فني رئيس دائرة فنية			15

* كما تم تنقيحه بالملحق التعديلي عدد 4

(الأجور: الملحق التعديلي عدد 15)

تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

- الجدول عدد 1 بداية من غرة ديسمبر 2021

- الجدول عدد 2 بداية من غرة جانفي 2023

- الجدول عدد 3 بداية من غرة جانفي 2024

تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنوات 2022 و 2023 و 2024 الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هاته الجداول على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجدولي الأجور المرفقين بهذا الملحق التعديلي.

الفصل 3 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ديسمبر 2021 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول و 2 أعلاه.

الفصل 4 -

أ - تطبق المؤسسات والقطاعات الاتفاقات التي أبرمتها قبل إمضاء الاتفاق المشار إليه أعلاه الممضى بتاريخ 1 جانفي 2022.

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

الفصل 5 - أحكام خاصة:

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

تونس في 15 أفريل 2022.

جدول الأجور عدد 2
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصف	ش	س	ش	س	ش	س	ش	س	ش	س	ش	س	ش	س	ش
1	637.221	637.746	638.271	640.807	646.606	649.894	653.182	656.481	659.769	663.057	666.345	669.302	672.932	676.220	679.508
2	660.566	661.573	666.908	670.328	673.760	677.191	680.623	684.043	689.682	690.906	694.327	697.758	701.190	704.610	708.042
3	681.460	685.117	688.778	692.539	697.361	699.972	703.689	707.394	711.111	714.827	718.533	722.272	725.966	729.672	733.388
4	724.096	728.098	732.088	736.090	740.092	744.094	748.084	752.086	756.088	760.079	764.080	768.025	771.746	775.477	779.209
5	766.664	771.123	775.570	780.028	784.485	788.943	793.390	797.718	801.863	805.997	812.642	816.787	820.921	825.066	829.211
6	792.034	796.801	801.567	806.344	811.110	815.837	822.561	828.266	831.419	835.843	840.266	844.690	849.114	853.548	857.972
7	842.913	848.249	853.199	858.139	863.080	868.031	872.972	877.912	882.853	887.793	892.744	897.685	902.626	907.566	912.507
8	875.070	880.217	885.365	890.512	895.670	900.817	908.464	913.612	918.759	923.917	929.064	934.211	939.359	944.506	949.664
9	958.591	964.597	970.591	979.097	985.102	991.107	997.102	1,005.174	1,009.112	1,015.107	1,021.113	1,029.618	1,035.613	1,041.618	1,047.623
10	1,028.453	1,035.440	1,042.417	1,049.404	1,056.391	1,065.878	1,072.865	1,079.842	1,086.829	1,093.816	1,100.803	1,107.780	1,114.767	1,121.755	1,128.731
11	1,097.187	1,107.522	1,115.357	1,123.202	1,131.036	1,138.871	1,146.706	1,154.540	1,162.385	1,170.220	1,178.055	1,185.889	1,193.724	1,201.569	1,209.404
12	1,208.100	1,217.898	1,227.697	1,237.506	1,247.304	1,257.103	1,266.901	1,276.700	1,286.509	1,296.307	1,306.106	1,315.904	1,325.703	1,335.502	1,345.300
13	1,333.325	1,344.674	1,356.023	1,367.382	1,378.731	1,390.080	1,401.429	1,412.778	1,424.137	1,435.486	1,446.835	1,458.184	1,469.533	1,480.892	1,492.241
14	1,425.415	1,438.831	1,452.247	1,465.674	1,479.090	1,492.506	1,505.922	1,519.338	1,532.765	1,546.181	1,559.597	1,573.013	1,586.429	1,599.856	1,613.272
15	1,613.217	1,628.700	1,644.184	1,659.677	1,675.161	1,690.644	1,706.127	1,721.611	1,737.104	1,752.588	1,768.071	1,783.554	1,799.038	1,814.531	1,830.015
16	1,782.862	1,801.446	1,820.030	1,838.625	1,857.209	1,875.793	1,894.377	1,912.961	1,931.556	1,950.140	1,968.724	1,987.308	2,005.892	2,024.487	2,043.071

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

جدول الأجور عدد 3
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف	ش	ش	ش	ش	ش	ش	ش	ش	ش	ش	ش	ش	ش	ش	ش
1	680.233	680.756	681.283	683.819	689.618	692.906	696.194	699.493	702.781	706.069	709.357	712.314	715.944	719.232	722.520
2	705.155	706.162	711.497	714.917	718.349	721.780	725.212	728.632	734.271	735.495	738.916	742.347	745.779	749.199	752.631
3	727.394	731.111	734.772	738.533	743.355	745.966	749.683	753.388	757.105	760.821	764.527	768.266	771.960	775.666	779.382
4	772.972	776.974	780.964	784.966	788.968	792.970	796.960	800.962	804.964	808.955	812.956	816.901	820.622	824.353	828.085
5	818.414	822.873	827.320	831.778	836.235	840.693	845.140	849.468	853.613	857.747	864.392	868.537	872.671	876.816	880.961
6	845.496	850.263	855.029	859.806	864.572	871.599	876.023	880.447	884.881	889.305	893.728	898.152	902.576	907.010	911.434
7	899.810	905.146	910.096	915.036	919.977	924.928	929.869	934.809	939.750	944.690	949.641	954.582	959.523	964.463	969.404
8	934.137	939.284	944.432	949.579	954.737	959.884	967.531	972.679	977.826	982.984	988.131	993.278	998.426	1,003.573	1,008.731
9	1,023.296	1,029.302	1,035.296	1,043.802	1,049.807	1,055.812	1,061.807	1,069.879	1,073.817	1,079.812	1,085.818	1,094.323	1,100.318	1,106.323	1,112.328
10	1,097.873	1,104.860	1,111.837	1,118.824	1,125.811	1,135.298	1,142.285	1,149.262	1,156.249	1,163.236	1,170.223	1,177.200	1,184.187	1,191.175	1,198.151
11	1,171.248	1,181.583	1,189.418	1,197.263	1,205.097	1,212.932	1,220.767	1,228.601	1,236.446	1,244.281	1,252.116	1,259.950	1,267.785	1,275.630	1,283.465
12	1,289.646	1,299.444	1,309.243	1,319.052	1,328.850	1,338.649	1,348.447	1,358.246	1,368.055	1,377.853	1,387.652	1,397.450	1,407.249	1,417.048	1,426.846
13	1,423.324	1,434.673	1,446.022	1,457.381	1,468.730	1,480.079	1,491.428	1,502.777	1,514.136	1,525.485	1,536.834	1,548.183	1,559.532	1,570.891	1,582.240
14	1,521.631	1,535.047	1,548.463	1,561.890	1,575.306	1,588.722	1,602.138	1,615.554	1,628.981	1,642.397	1,655.813	1,669.229	1,682.645	1,696.072	1,709.488
15	1,722.110	1,737.593	1,753.077	1,768.570	1,784.054	1,799.537	1,815.020	1,830.504	1,845.997	1,861.481	1,876.964	1,892.447	1,907.931	1,923.424	1,938.908
16	1,903.205	1,921.789	1,940.373	1,958.968	1,977.552	1,996.136	2,014.720	2,033.304	2,051.899	2,070.483	2,089.067	2,107.651	2,126.235	2,144.830	2,163.414

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