



كمال صفر

الإتفاقية المشتركة القطاعية
لصناعة الحلويات والبسكوي
والشكلاطة والمرطبات
محنة (2022)

جميع الحقوق محفوظة 2022

Sfarconsulting.tn

الفهرس

الصفحة	الموضوع	الفصول
6-5	التنقيحات	
7	قرار المصادقة	
9	موضوع الإتفاقية	1
9	وميدان التطبيق المهني والترابي	2
9	المدة المراجعة والتراجع	3
10	التأويل	4
11 - 10	الحق النقابي وحرية الرأي	5
11	استقبال النواب النقابيين	6
12-11	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	7
12	الانتداب	8
12	تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة	8 مكرر
13 - 12	مقاييس الإنتاج	9
13	فترة التحربة	10
13	تشغيل النساء و الأطفال	11
13	حماية العملة أثناء ممارستهم للعمل	12
14	بطاقة الخلاص	13
15-14	التدرج والترقية	14
15	إستعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبتهم	15
15	أجل الإعلام بإنهاء العمل	16
16 - 15	الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة	17
16	غرامة الفصل عن العمل	18
17 - 16	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	19
17	الإستقالة	20
17	شهادة الشغل	21
17	تبديل الإقامة أو النقلة	22
18	التغيب	23
18	مدة العمل	24
18	العمل بالليل	25
18	أجر العمل بالليل	26
18	الساعات الزائدة	27
19	الراحة الأسبوعية	28
19	أيام العطل خالصة الأجر	29
20 - 19	الرخص الخالصة الأجر	30
20	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	31
20	المساعدة المالية عند الوفاة	31 مكرر
20	رخص الولادة	32
21-20	الرخص الإستثنائية	33
21	رخص المرض	34
21	الرخص لتأدية واجبات عسكرية	35
22	الرخص بدون أجر	36

23 -22	التأديب	37
24	مشمولات نظر مجلس التأديب	38
24	اللجنة الإستشارية للمؤسسة	39
25 -24	التدريب والتكوين والإتقان المهني	43
25	تعليم الكبار	43 مكرر
25	أزياء الشغل والوقاية	44
26-25	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	45
26	حفظ الصحة والسلامة	46
27	نظام الحيطه الإجتماعية	47
27	نظام التقاعد	48
28 -27	منحة الإنتاج وآخر السنة	49
28	الترتيب المهني ومقاييس الأجور	50
28	المنح وملحقات الأجور (منحة القفة والتنقل ومنحة صندوق المقابيض ومنحة الحضور)	51
28	منحة النقل	52
29-28	نظام الأقدمية (التطور الأفقي)	53
30 -29	عقد الشغل لمدة معينة (العمال الوقتيين أو العرضيين)	54
30	الحقوق المكتسبة	55
30	أحكام عامة	56
30	تاريخ تنفيذ الإتفاقية	57
من 31 إلى 38	جدول الترتيب المهني	
من 39 إلى 42	الأجور (2024-2023-2022)	

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الحلويات والبسكوي والشكولاتة والمرطبات المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 19 جوان 1975 الملاحق من 1983 الى 2009			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 14 أفريل 1983	الفصول 5-29-30-37-44-48- 51- 49	الحق النقابي وحرية الرأي – أيام العطل- الرخص الخاصة الاجر – التأديب – أزياء الشغل والوقاية – نظام التقاعد – المنح – المنح وملحقات الاجور
ملحق 2	قرار مؤرخ في 29 مارس 1989	أجور	
ملحق 3	قرار مؤرخ في 16 أوت 1990	الفصول 29 – 49 اصلاح النص العربي لأحكام الفصلين 23 و 51	أيام العطل خالصة الاجر-المنح
ملحق 4	قرار مؤرخ في 2 أوت 1993	الفصول 5-10-22-29-51 -اضافة وظائف للملحق 3 المتعلق بالترتيب المهني للأعوان الخالصين بالساعة .	الحق النقابي وحرية الرأي – فترة التجربة – تبديل الإقامة أو النقلة – أيام العطل خالصة الاجر-المنح وملحقات الاجور
ملحق 5	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصلين 7 و 31 والفصل 54 -الغاء الفصول 40 و 41 و 42 من الاتفاقية	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة – الرخص الخاصة لأسباب عائلية – عقد الشغل لمدة غير معينة او لمدة معينة
ملحق 6	قرار مؤرخ في 9 جوان 1999	الفصول 22-51-52	تبديل الإقامة أو النقلة – المنح وملحقات الاجور
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 2-5-14-15-16-24-30-34-44 51-49-48-46	ميدان التطبيق المهني والترابي – الحق النقابي وحرية الرأي – استعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطلوبة لترتيبهم (تنقيح الفقرة الاولى والفقرة الرابعة) -أجل الاعلام بإنهاء العمل – مدة العمل – الرخص الخاصة الاجر (الفقرة 4 والفقرة الاخيرة) -رخص المرض – أزياء الشغل والوقاية – حفظ الصحة والسلامة – نظام التقاعد (اضافة فقرة بآخر الفصل) -المنح (الفقرة 1 وتنقيح الفقرة الثالثة) -المنح وملحقات الأجور .
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 8 – 48 – 52 -اضافة الفصلان 8 مكرر (تشغيل الاشخاص حاملي الاعاقة) و 43 مكرر (تعليم الكبار)	الانتداب (اضافة أحكام بطالع الفصل) – نظام التقاعد (الفقرة الثانية) – منحة النقل
ملحق 9	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	الفصول 5-9-14-31-43-44-48- 52- 54 -اضافة الفصل 31 مكرر (المساعدة عند الوفاة)	الحق النقابي وحرية الرأي (اضافة فقرة بعد الفقرة الاولى) – مقاييس الانتاج – التدرج والترقية (اضافة فقرة بآخر الفصل) – الرخص لأسباب عائلية (اضافة فقرة قبل الفقرة الاخيرة) – التدريب

والتكوين والاتقان المهني وعدم المنافسة (إضافة فقرة بآخر الفصل) – أزياء الشغل والوقاية (إضافة فقرة بعد الفقرة الأولى) – نظام التقاعد – منحة النقل – عقد الشغل لمدة معينة (العمال الوقتيون أو العرضيون) (إضافة فقرات بعد الفقرة الرابعة)			
الملاحق من 2011 الى 2022			
نظام التقاعد -منحة النقل – جدول الاجور	الفصلان 48 و 52	قرار مؤرخ في 14 أكتوبر 2011	ملحق 10
منحة النقل – جدول الاجور	الفصل 52	قرار مؤرخ في 25 مارس 2013	ملحق 11
منحة النقل – جدول الاجور	الفصل 52	قرار مؤرخ في 31 ديسمبر 2014	ملحق 12
المنح وملحقات الاجور – منحة النقل – جداول الاجور	الفصلان 51 - 52	قرار مؤرخ في 2 ماي 2013	ملحق 13
المنح وملحقات الاجور – منحة النقل – جداول الاجور	الفصلان 51 - 52	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	ملحق 14
المنح وملحقات الاجور – منحة النقل – جداول الاجور	الفصلان 51 - 52	قرار مؤرخ في 17 ديسمبر 2018	ملحق 15
المنح وملحقات الاجور – منحة النقل – جداول الاجور	الفصلان 51 - 52	قرار مؤرخ في 22 أفريل 2022	ملحق 16

www.sfarconsulting.tn

وزارة الشؤون الاجتماعية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 19 جوان 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحلويات والبسكوي والشكلاطة والمرطبات.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

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

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

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

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل المجتمعمة في 7 ماي 1975،

قرر ما يلي:

الفصل 1 -وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للحلويات والبسكوي والشكلاطة والمرطبات الملحق نصها لهذا القرار.

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

الفصل 3 -لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الاول اعلاه أن 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 الشروط الاخيرة اقل نفع من الأولى.

تونس في 19 جوان 1975

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه الوزير الأول

الهادي نويرة

الاتفاقية المشتركة القطاعية

لصناعة الحلويات والبسكوي والشكولاتة والمرطبات (1)

بين الممضين اسفله:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- النقابة القومية لصانعي المرطبات والحلويات والبسكوي والشكولاتة
- من جهة،
- والاتحاد العام التونسي للشغل
- والجامعة العامة لعمال المواد الغذائية والسياحة
- من جهة أخرى،

تم الاتفاق بين الطرفين على ما يلي:

(1) التسمية الجديدة بمقتضى الفصل 1 من قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2006 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 8.

الفصل 1 -موضوع الاتفاقية

أبرمت هذه الانتقالية في نطاق مفهوم مقدمة الاتفاقية المشتركة الاطارية ووفقا للتشريع الجاري به العمل، وهي تمثل الاتفاقية المشتركة الخاصة بصناعة المرطبات والبشكوتو والحلويات والشكولاتة.

الفصل 2 (جديد) ميدان التطبيق المهني والتراحي (إضافة فقرة جديدة بالملحق التعديلي عدد 7)

تنظم هذه الاتفاقية بسائر تراب الجمهورية التونسية العلاقات بين المؤجرين والعملة المشتغلين بصفة قارة في أنشطة صناعة المرطبات والبشكوتو والحلويات والشكولاتة .
العملة القارون هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا يقع استعمالهم لإنجاز أشغال عرضية أو موسمية.

إلا أن الأجراء غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحقوق النقابية وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم. وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة ، كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية .

الفصل 3 - المدة - المراجعة - التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين ان يتراجع في هذه الاتفاقية او يطالب مراجعتها كليا او جزئيا الا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ، وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية او طلب إعادة النظر فيها كليا او جزئيا لا يمكن القيام به، الا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية او طلب مراجعتها كليا او جزئيا ان يعلم بذلك الطرف الاخر بمكتوب مضمون الوصول مع الاعلام بالبلوغ، ويح ان تصل الرسالة الى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية، كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة، كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية او المطالب بمراجعتها ان يضيف لرسالة الاعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

فان لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء اجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين ان يتفقا على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر، وان لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الاجلين السالفين فعلى الطرفين اللجوء الى تحكيم الحكومة وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

الفصل 4 التأويل

إن الخلافات التي يمكن ان تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية، يجب رفعها الى لجنة متناصفة تتركب من ستة اعضاء يقع تعيينهم من طرف المتعاقدين:

- 2- اعضاء تعيينهم نقابة العمال المعنيين
- 2- اعضاء يعينهم الاعراف
- 1- عضو من طرف الاتحاد العام التونسي للشغل
- 1- عضو من طرف الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة

وما تقرره اللجنة المتناصفة او ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول احكام هذه الاتفاقية المشتركة .

الفصل 5 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي (نقح بالملحق التعديلي عدد 7 و9)

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

تنسحب أحكام الفصل 166 (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.

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. ويحرص 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 سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملاً، و 30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملاً، و 60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملاً، 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 مسبقاً 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 المباشر ة 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 مباشراً، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخباً ومنتخباً لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

الفصل 6 -استقبال الممثلين النقابيين

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعينين بصفة قانونية بطلب منهم، ويحرر هذا المطلب كتابة ويتضمن موضوع المقابلة. وللمؤجر ان يستعين بممثل عن المنظمة النقابية اثناء المقابلة.

الفصل 7 (جديد) -تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة. (نقح الملحق 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 الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الامر 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 8 (جديد)-الانتداب

(إضافة الأحكام بطالع الفصل بالملحق التعديلي عدد 8)

يقع انتداب للعمال طبقا لأحكام للفصل 280 من مجلة للشغل. يرتب العملة المنتدبون في اصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل. يقع اعلام الاعوان عن طريق عرض الاصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة. يتعين وجوبا اعلام كل عامل ساعة انتدابه بصنفه المهني الذي سيقع ترتيبه به وبالأجر الذي يقابله كما يقع اعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف. وتعطى الاولوية للعملة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للعمل بمواطن ارفع درجة سواء كانت شاغرة او محدثة. تسند عند الاقتضاء بطاقات اختصاص مهني للعملة من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل. في المؤسسة التي يكون فيها العمل متقطعا تعطى الاولوية لتشغيل العملة القارين الذين وقع فصلهم سابقا طبقا للقانون من اجل انعدام الشغل.

الفصل 8 مكرر-تشغيل الأشخاص حاملي الاعاقة

(اضيف 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 9 (جديد): مقاييس الإنتاج:

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

يقع تكوين لجنة متناصفة تعهد إليها مهمة ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية. ويتم صرف هذه المنحة شهريا.
ويجب البت في المسألة في ظرف شهر من تاريخ تكوين هذه اللجنة.

الفصل 10 (جديد)-فترة التجربة (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تضبط مدة التجربة كالآتي:
- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر
- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر
- بالنسبة للإطارات: سنة
وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي اعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الاعلام بذلك بمجرد تبليغ الاعلام.
وعند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.
ان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المرشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.
إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 11-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 مثل الشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والاجر.
بالنسبة لاستخدام الصغار في العمل فيما يتعلق بعمل النسوة والاطفال ليلا يتعين على الاطراف المتعاقدة العمل بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 12 حماية العملة أثناء مباشرة العمل

للعامل الحق وفق القواعد الجارية بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والثلب مما عسى ان يتعرض له اثناء مباشرته للعمل.
في هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل للعامل طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 13: بطاقة الخلاص

عند خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها. ان صادف يوم الخلاص يوم عطلة فان دفع الاجور وتسليم بطاقات الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة. ويتعين اتخاذ الاحتياطات اللازمة لدفع الاجور الشهرية في آخر يوم من الشهر على أكثر تقدير بمقتضيات مجلة.

الفصل 14 (جديد): التدرج والترقية

(إضافة فقرة بالأحكام المتعلقة بالتدرج بالملحق التعديلي عدد 7 وفقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)

أ) التدرج:

التدرج العادي يتمثل في الارتقاء بصفة متواصلة الى درجة اعلى مباشرة حسب الاقدمية في الدرجة طبق الجدول الملحق بهذه الاتفاقية. إذا بلغ العامل الدرجة الأخيرة في الصنف المرتب به (الدرجة 15)، فإنه ينتفع كل سنتين بالفارق بين القيمة المالية لهذه الدرجة والدرجة التي تسبقها مباشرة (الدرجة 14).

ب) الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف اعلى في التخصص وتكون الترقية حسبما للعامل من قيمة مهنية وفق العناصر التالية:
أ) مدة الممارسة العملية في المهنة
ب) التكوين والمؤهلات المهنية
ج) الاقدمية والاعداد السنوية المسندة اليه في المؤسسة
د) التكاليف العائلية

يضببط جدول الترقية في موفي شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستأجر ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها .

يبتدئ مفعول جدول الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية. وفي صورة حصول شغور أو احداث مراكز جديدة تتوجه عناية الاعراف قبل الالتجاء للانتداب من الخارج الى العملة من الاصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الاهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة، سواء تعلق الامر بانتداب الاطارات او اعوان التسيير او اعوان التنفيذ. يرتب العامل في صنفه الجديد وفي 'الدرجة المقابلة للأجر الاعلى عما كان يتقاضاه في وضعيته السالفة.

ينتفع كل عامل من صنفي التنفيذ والتسيير بترقية آلية في حياته المهنية عند بلوغه 20 سنة أقدمية فعلية في نفس الصنف بنفس المؤسسة، وتسند له منحة تكميلية تساوي الفارق في الأجر

بين الصنف الحالي (المصنف به العامل عند بلوغه 20 سنة أقدمية) والصنف الموالي في نفس الدرجة. أما إذا تمتع العامل بمنحة خاصة خلال فترة العمل فإنه يتمتع بفارق تكميلي بين مبلغ المنحة الخاصة ومبلغ الترقية الآلية.

الفصل 15 (جديد)-استعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبتهم (نقحت الفقرة 1 والفقرة 4 من هذا الفصل بالملحق التعديلي عدد 7)

يمكن تكليف كل عامل كتابيا بالقيام بوظائف هي دون وظائف رتبته مباشرة طبق ما تحتمه متطلبات العمل، ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة. ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. ان اعتبر العامل المعني بالأمر ان هذا الاجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأثيا من ضرورة مصلحة العمل فله ان يرفع أمره الى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة مصلحة العمل، يمكن تكليف أحد العمال كتابيا للقيام بمهام وظيفية من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به، وفي هذه الصورة تسند له -بعد مرور أسبوع كامل -منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لصنفه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين فيه مؤقتا، وذلك دون أن يطرأ أي تغيير على وضعيته المهنية. على ان هذه الوضعية، لا يمكن ان تتجاوز مدة الثلاثة أشهر يقع عند انتهائها، اما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد او ارجاعه الى صنفه الاصلي.

الفصل 16(جديد) أجل الإعلام بإنهاء العمل (نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

إذا اعتزم أحد الطرفين إنهاء عقد الشغل لمدة غير معينة، فإنه يتعين عليه أعلام الطرف الآخر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول، توجه قبل شهر من إنهاء العقد. وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ الغرامة المستحقة في هذه الحالة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل. ويرخص للعامل بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى له السعي إلى الحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا، ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

الفصل 17 الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل او ضغط في عدد العملة

إذا ما اضطر المستأجر للتخفيض في عدد العملة لسبب يرجع الى ظروف اقتصادية او الى حذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل، وخاصة مراعاة احكام الفصول 21 و391 الى 395 من مجلة الشغل. (*)

وان غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من اجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي. تعتبر الاقدمية بداية من اول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة، ولا تطرح ايام التوقيف عن العمل من حساب الاقدمية المذكورة، ان لم ينجر عنها قطع عقد الشغل. يضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على اساس كامل الاجر الذي كسبه العامل المفصول اثناء الشهر السابق لمدة الاعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن ان تكون اقل من معدل الاجور الشهرية لاثنتي عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الفصل 18

غرامة الفصل عن العمل

تسند غرامة لكل عامل يقع فصله عن العمل هند مغادرته المقاوله هذا ان لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الاقدمية في غرامة الفصل. ويقع تقدير الغرامة بحساب اجرة يوم عمل عن كل شهر عمل فعلي بنفس المؤسسة على اساس الاجر الذي يتمتع به العامل عند الفصل ولا يتجاوز مقدار هذه الغرامة اجر ستة أشهر مهما كانت اقدمية المفصول. وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب اجل الاعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الاقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة اجل الاعلام بإنهاء العمل او لما تبقى من هذه المدة.

يرخص للعملة اثناء مدة جريان التنبيه المسبق والى ان يجدوا عملا جديدا في التغيب كل يوم عمل مدة ساعتين وذلك ليسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر، وان هذه التغيبات التي لا يتجر عنها تخفيض في الاجور يقع ضبطها بالاتفاق بين الطرفين، والا تقع يوما باختيار المؤجر ويوما باختيار العامل.

كما يمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب بعضها او كلها، بالاتفاق مع العرف.

الفصل 19

الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عند ما يعتبر أحد الشغالين بعد انقضاء مدة اجازة المرض العادي او الطويل الامد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته، يجب عليه ان يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

(*) نقيح الفصل 21 من مجلة الشغل بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996، و ألغيت الفصول من 391 الى 396 من مجلة الشغل بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب في هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما الشغل.
والآخر يختاره المستأجر، وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف مصلحة طب الشغل يتولى التحكيم بين الكشفين.
يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.
لا يلجأ الى انتهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الاصلي الا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن اسنادها اليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

الفصل 20-الاستقالة

لا يمكن ان تمنح الاستقالة الا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.
يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام اجل الاعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 16 بهذه الاتفاقية ونلك مع مراعات الحق في الرخصة الخالصة الاجر.
يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب ان تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 21 -شهادة الشغل

تسلم لكل شغال عند مبارحته للمقاولة شهادة شغل لا تنص الا على:
- اسم او نشاط المستأجر 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 منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

الفصل 22 (جديد): تبديل الإقامة أو النقلة (نقحت الفقرة 1 بالملحق التعديلي عدد 4 وعدد 6)

لا يمكن أن يتم تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرهما تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين. وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضعيته العائلية بما في ذلك الوضع الدراسي لأبنائه وكذلك مسؤوليته النقابية.
وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجرة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستأجر.

الفصل 23 التغيب

لا يقع التسامح في اي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المستأجر.
يقع اعلام المستأجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين او أحد الوالدين او أحد الاطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.
كما يجب أن تكون مدة الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها.
يعتبر الاجير مستقيلاً باستثناء حالة القوة القاهرة في صورة تغيب غير مبرر وبعد مور 72 ساعة من تاريخ تلقيه لتنبيه موجه بواسطة رسالة مضمونة الوصول وبقي بدون نتيجة.
وفي حالة الغيابات المتوقعة، لا يمكن للشغال ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المستأجر.

الفصل 24 (جديد) مدة العمل (نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

مدة العمل هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل أي 48 ساعة في الأسبوع.

الفصل 25-العمل بالليل

راحة الاطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 26- أجر العمل بالليل

يخضع خلاص أجر ساعات العمل بالليل وكذلك الزيادة المتعلقة بها للتشريع الجاري به العمل.
غير انه تصرف زيادة ب 25% للشغالين العاملين من الساعة العاشرة ليلا الى الساعة السادسة صباحاً باستثناء فترة شهر رمضان.
تصرف زيادة ب 15% للشغالين العاملين ضمن ثلاث فرق من الساعة العاشرة ليلا الى الساعة السادسة صباحاً -وتبقى هذه الزيادة سارية المفعول حتى اثناء شهر رمضان، إذا ما تعلق الامر بثلاث فرق فحسب.

الفصل 27 -الساعات الزائدة

تقع زيادة على الساعات الزائدة التي يقع القيام بها فيما فوق مدة 48 ساعة عمل وذلك طبق احكام الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 28 الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة اسبوعية ب 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل. ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء او اثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون ان يطالب بتعويض.

الفصل 29 (جديد): أيام العطل خالصة الاجر (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

ان أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الاجر هي:
غرة جانفي و20 مارس وغرة ماي و25 جويلية و7 نوفمبر* واليوم الاول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الاول واليوم الثاني لعيد الأضحى والمولد النبوي الشريف.
ان الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الاجر ب 100%.
وتعتبر أيام العطل غير خالصة الاجر أيام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل.
* لم يعد 7 نوفمبر يوم عطلة رسمي منذ سنة 2011.

الفصل 30 (جديد) الرخص الخالصة الأجر (نقحت الفقرة 4 والفقرة الاخيرة بالملحق التعديلي عدد 7)

العامل او المستخدم المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر ب 18 يوما عمل بدون ان تتجاوز العطلة 22 يوما بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة و24 يوما بحساب 21 يوما عمل بالنسبة للأعوان الاداريين.

يقع حساب هذه العطل الخالصة على التوالي على اساس يوم ونصف ويوم 4/3 عمل لكل شهر عمل فعلي.
تضبط مدة الرخص الخالصة الاجر القطاع الداخلي للمؤسسة غير انه يمكن للشغال في حالة القوة القاهرة ان يحصل حسب طلبه على كل او جانب من رخصته الخالصة الاجر في وقت آخر وذلك حسب ما تقتضيه مصلحة العمل.
يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر مع اعتبار متطلبات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق، على أن يكون التمتع بهذه العطلة خلال الفترة الممتدة من 1 جوان إلى 21 أكتوبر.
كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص اجرة مدة عطلته مسبقا.
يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الاجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.

يقع الترفيع في هذه المدة بيوم عمل لكل 5 سنوات، أقدمية بدون أن تتجاوز كامل مدة العطلة على التوالي 23 يوما و26 يوما عمل فعلي.

الفصل 31 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية: (نقح بالملحق التعديلي عدد 5 وأضيفت فقرة جديدة قبل الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 9)

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر. مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً:

- (1) ولادة مولود: يومي عمل (2)
- (2) وفاة أحد الزوجين: ثلاثة أيام عمل (3)
- (3) وفاة والد أو أم أو ولد: ثلاثة أيام عمل (3)
- (4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يومي عمل (2)
- (5) زواج العامل: ثلاثة أيام عمل (3)
- (6) زواج أحد الأبناء: يوم عمل (1)
- (7) ختان ابن العامل: يوم عمل (1)

8- يتمتع العامل الذي يؤدي فريضة الحج برخصة خالصة الأجر مدتها 26 يوم عمل مرة واحدة طيلة حياته المهنية
يجب على المتمتعين بالرخص الآنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 31 مكرر-المساعدة المالية عند الوفاة (اضيف بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 9)

في حالة وفاة العامل الذي هو في طور النشاط تمنح لأرملته وعند التعذر إلى الأطفال الذين هم في كفالتهم (حسب شروط إسناد المنح العائلية) منحة مالية قدرها ثلاثمائة دينار.

الفصل 32 -رخص الولادة

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل (فصل 64 من مجلة الشغل).

الفصل 33-الرخص الاستثنائية

ان الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة وذلك بدون اجر الا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانونيا.
بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع خلاص الشغالين النواب للنقابات او الاعضاء المنتخبين للهيئات المديرية بطريقة قانونية وفقا

للتشريع الجاري به العمل.
وبالنسبة لمدة الرخص فهي تساوي كامل الايام المبينة بالاستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمرات
تضاف اليها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للتنقل.

الفصل 34-رخص المرض (إضافة فقرة جديدة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 7)

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان
يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.
ولا يتمتع بأحكام 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 وتثبت ادانته.
ب) لا يحترم التعليمات الطبية او يتغيب عن محل سكتاه دون الترخيص من طرف الطبيب
ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا باجر او بدونه.
د) يمدد الانقطاع عن العمل الى ما بعد الاجل المحدد من طرف الاطباء ويعتبر اذاك متغيبا بصفة
غير شرعية ويستهدف من اجل ذلك الى العقوبات التأديبية.
يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية التي يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الاجير.
يتمتع العمال الموضوعون في حالة رخصة مرض عند الاقتضاء بنظام تكميلي زيادة على ما تخوله
لهم من ضمانات منصوص عليها بالأحكام المقررة بقانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
وقد وقع اقرار هذا النظام التكميلي بالفصل 47 من هذه الاتفاقية.
في حالة تعرض العامل إلى حادث شغل، يتولى المؤجر تسديد الفارق في الأجر بين ما يتقاضاه العامل
من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصناديق الاجتماعية للمؤسسة إن وجدت، وذلك طيلة
مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

الفصل 35-الرخص لتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة القائمون بتأدية واجبهم العسكري القانوني موجودين في وضعية " تحت السلاح "
بدون اجر لكنهم يحتفظون بحقوقهم في الاقدمية والترقية.
ويرجعون بصنفهم الاصلي عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم في الشهر الموالي لتسريحهم،
او في صورة المرض بتوجيه شهادة طبية، ولهم الاولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها،
قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 36 -الرخص بدون اجرة

يمكن للمؤجر ان يمنح لكل عامل رخصة بدون اجر إذا ما قدم الاخير مطلباً، وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل وينقطع خلال هذه المدة التي لا تتجاوز 90 يوما في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لصندوق التقاعد.

الفصل 37 -التأديب (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يقع تقدير فداحة الهفوة بالنظر للظروف التي تم فيها ارتكابها ولنوع الوظيف الشاغل له العامل المرتكب للخطأ ولخطورة نتائجها. وتشتمل العقوبات التأديبية على:

1) العقوبات من الدرجة الاولى:

- 1- الإنذار الشفاهي
- 2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف
- 3- التوبيخ مع ادراجه بالملف
- 4- الإيقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام مع الحرمان من كل أجر

2) العقوبات من الدرجة الثانية وهي:

- 1 - الإيقاف عن العمل من 4 أيام إلى 15 يوما مع الحرمان من كل أجر
- 2 - الإيقاف عن العمل من 16 يوما إلى شهر مع الحرمان من كل اجر
- 3 - التأخير في التدرج من 6 أشهر إلى عام
- 4- الحط من الدرجة
- 5- الحط من السلم (الصنف)
- 6- الطرد.

تتخذ العقوبات من الدرجة الاولى مباشرة من طرف المستأجر بعد ان يمكن العامل من تقديم شروحه.

اما فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثانية يقع تقديم الاجير امام اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنعقد بصفتها مجلس تأديب وتدلي برأيها الى المستأجر حول العقوبة التي ستتخذ وهذا الاخير يبلغ قراره كتابيا الى الاجير.

ويمكن لمجلس التأديب التصريح بطرد العامل في جميع حالات الهفوات الخطيرة وخاصة:
أ) ضد الشغال الذي يكون قد رفض القيام بعمل طلب منه انجازه تماشيا مع المقتضيات القانونية المتعلقة بالوقاية او بظروف العمل المنصوص عليها بهذا العقد الجماعي.
ب) العامل الذي تلفظ بتهديدات او اعتداء بالعنف على اي شخص ينتسب او لا الى المؤسسة

(ج) ضد كل عامل عثر عليه بحالة سكر واضح عند مباشرته لعمله.

(د) ضد كل عامل بدون رخصة خاصة من المستأجر يكون قد باشر عملا باجر خارج المؤسسة المرتبط بها او انه استعمل تحيلا، مواد ومعدات عهد بها المستأجر اليه.

(هـ) ضد كل عامل يكون قد تقاعس عن اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب حوادث لنفسه او للعملة او للغير او للأجهزة

(و) ضد كل عامل غادر مركز عمله بصورة واضحة ودون استرخاص مسبق من المستأجر او من ينوبه. يتخذ قرار الطرد دون استشارة مجلس التأديب وذلك إذا ما صدر ضد العامل حكم نهائي بعقاب مرهق وخاصة من اجل جنائية او التلبس بوظيف الاعتداء على الاخلاق الحميدة، او شهادة زور، او السرقة، او خيانة مؤتمن، او التحيل، او الاسهام بجريمة، او الثلب او الاعتداء على امن الدولة سواء ارتكبت الهفوة خارج اوقات العمل او اثناء مباشرته.

يطرد العامل حتما عندما يعثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او عند ارتكابه لتحيل وخيانة مؤتمن ثابتة قطعيا سواء اثناء مباشرته لعمله او بمناسبة مباشرته له.

وفي صورة الغلطة الفادحة يمكن للمستأجر وتحت مسؤوليته توقيف العامل مع حرمانه جزئيا او كليا من اجره وذلك لمدة اقصاها شهرا إلى أن يصدر قرار مجلس التأديب الذي يجب ان يعطي رأيه في أجل شهر ابتداء من توقيف العامل.

وفي صورة ما إذا لم يتضمن القرار حرمان العامل من أجر كليا أو جزئيا أو لمدة اقل من مدة الايقاف تدفع للأجير كامل حقوقه المستحقة.

كلما دعى الامر الى عرض عامل على مجلس التأديب فانه يحق اعلامه بذلك ثمانية ايام قبل انعقاد المجلس برسالة مضمونة الوصول. وإذا طلب هذا العامل الاطلاع على ملف قضيته فالمستأجر ملزوم بان يسلم اليه حالا نسخة منه بما في ذلك التقرير المحرر ضده.

ويمكن لهذا العامل ان يقدم وسائل دفاعه بتقرير كتابي كما يمكنه ان يصطحب زميلا من صنفه المهني يختاره هو، أو نائبا عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها او محاميا، وفي هذ الحالة يمكن هذا الاخير من الاطلاع على الملف.

وفي كل قضية يعين رئيس مجلس التأديب مقررًا من اعضاء المجلس لتولي تحرير تقرير كتابي ومحضر جلسة في المناقشات والقرارات المتخذة. ويمضي محضر الجلسة من طرف اعضاء مجلس التأديب.

وينجم عن العزل الطرد بدون تنبيه مع حرمانه من منحة الطرد كما ينجر عنه توقيف المساهمات التي تدفعها المؤسسة لصندوق التقاعد لفائدة المعني بالأمر.

العامل الذي ناله عقاب غير الطرد، يمكنه ان يقدم مطلب لمحو اي أثر للعقاب من ملفه، وذلك بعد عام ان كان العقاب من الدرجة الاولى، وبعد عامين ان كان العقاب من الدرجة الثانية ويقضي بإسقاط السلم ويقع اعلام لجنة التأديب بذلك.

يجب ان يحذف من ملف الاجير كل أثر للعقاب التأديبي بصورة نهائية وذلك بعد مضي عامين بالنسبة لعقاب الدرجة الاولى وبعد مضي ثلاث سنوات بالنسبة لعقاب الدرجة الثانية وذلك بشرط ان لا ينال المعني بالأمر خلال تلك المدة اي عقاب تأديبي.

الفصل 38-مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة المتناصفة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالنصل 37 من هذه الاتفاقية.
لا يمتنع تدخل مجلس التأديب الاطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

الفصل 39-اللجنة الاستشارية للمؤسسة

يقع تكوين لجنة استشارية للمؤسسة بكل مؤسسة تضم عادة ما لا يقل عن عشرين عاملا سواء مباشرة او عن طريق الفروع.
ويمكن للمستأجرين الذين يشغلون دون العشرين عاملا موجودين بمنطقة واحدة ان يكونوا لجنة استشارية للمؤسسة موحدة او الاجتماع مباشرة مع نواب العملة وتعتبر مثل هذه الاجتماعات لجان استشارية.

الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 5:

تلغى الفصول 40 و 41 و 42 من هذه الاتفاقية.

الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5:

تعوض عبارتا «لجنة المؤسسة» و «اللجنة الاستشارية المتناصفة» بعبارة «اللجنة الاستشارية للمؤسسة» كما تعوض عبارة «لجنة حفظ الصنة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول الاتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

الفصل 43 (جديد) -التدريب والتكوين

والإتقان المهني وعدم المنافسة.

(إضافة فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الامكان على توفير المساهمة اللازمة لانجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل.

ويتولى المستأجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة المتناصفة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته، ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الامكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

حفاظا على تواصل نشاط المؤسسة في ظروف عمل عادية (مواجهة المنافسة الداخلية والعالمية) وعلى استقرار مواطن الشغل بها وتشجيع المؤسسات على رفع الكفاءات المهنية لعمالها وعلى تشغيل الشباب من حاملي الشهادات العليا ويهدف معالجة ظاهرة المنافسة الغير نزيهة يمنع على

العمال من صنفى الإطارات والتسيير الذين يغادرون عملهم تلقائيا العمل داخل التراب التونسي لدى أي مؤسسة منافسة للمؤسسة التي غادروها وذلك لمدة سنتين. وينطبق هذا التحجير على العمال المحالين على التقاعد بمختلف أنواعه.

الفصل 43 مكرر-تعليم الكبار (اضيف 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 يؤثر ذلك على السير العادي لنشاط المؤسسة .
ويسعى صاحب مؤسسة التي يتواجد بها 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 44 (جديد)-أزياء الشغل والوقاية (نقح بالملحق التعديلي عدد 7 وعدد 9)

يتحمل المؤجر كامل تكاليف شراء بدلات الشغل والأحذية لكافة العمال، ويتم إسنادها في أول ماي من كل سنة.
يتمتع العامل ببديلين وقميصين وحذائين وقبّعة من المثل المتعارف عادة بالمهنة.
كما يتعين عليه ايضا ان يوفر مجانا ملابس الوقاية وتتولى تلك اللجنة الاستشارية للمؤسسة او نائب العملة في صورة انعدامها بالاتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الملابس والاحذية المعدة للشغل والوقاية والملائمة للعمل بالمؤسسة.
يوضع على ذمة الشغالين بيت خاص تودع فيه ملابس الشغل والوقاية.

الفصل 45-الحفاظ على الاشياء اللازمة لانجاز العمل بما في ذلك المواد الاولى

الشغال 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 يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ صدر منه.
على انه إذا قبل اشياء ليست ضرورية لانجاز عمله فلا يسأل عليها الا لكونها اودعت عنده ولا يكون مسؤولا عن فساد او تلف نتج عن حالة طارئة او قوة قاهرة الا في الحالة التي يكون قد أُنذر فيها بإرجاع الاشياء التي اوتمن عليها.
اوان تلف الشيء نتيجة عن عيب فيه او عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة وان لم يكن للعامل اي خطأ.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الاشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره الا إذا اثبت انه لم يرتكب اي اهمال.
وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل، لا يمكن للمستأجر المطالبة سوى بترجييع قيمة الشيء الذي وقع اتلافه او فساده او سرقة.

الفصل 46 (جديد) حفظ الصحة والسلامة (أضيفت احكام الى الفقرة 3، وأحكام بعد الفقرة 7 بالملحق التعديلي عدد 7)

المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة.
يتعين عليه ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الايدي والوجوه وأدواش ومراحيض وبيوت لحفظ ملابس الشغالين.
كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع الى منازلهم.
كما يخصص هذا المحل لإقامة اجتماعات نقابية إذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات ومستقلا عن أماكن الإنتاج والخزن.
غير انه بالنسبة للمؤسسات المباشرة عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ يقع اعتبار الامكانيات المحتملة للتوسع او تهيئة هذه التجهيزات.
ان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتها من الاخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد ان يتم تركيز اللجنة الاجبارية للصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.
وان عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة يحمل المستأجر مسؤولية.
يجب ان يوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الادوية الواجب توفرها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.
يجب على المؤجر تكوين بعض العمال في مجال الإسعاف الأولية للعمال المصابين. كما يحبط عليه نقل العامل المصاب في أسرع وقت ممكن.
يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعده من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل من مجلة طب الشغل.
اما المؤسسات الاخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها ان تكون من نفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد أحداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي وذلك لتسهيل اجراء الفحص عند الاستخدام او فحص الرقابة السنوية.
بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 47 نظام الحيغة الاجتماعية

ان انشاء نظام حيغة اجتماعية ليعطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق للضمان الاجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة من طرف المستأجرين والعملة المعنيين بالأمر في اجل ستة أشهر من توقيع هذه الاتفاقية.

الفصل 48 (جديد) - نظام التقاعد

(نقح بالملحق التعديلي عدد 10)

يتمتع العملة بنظام التقاعد طبقا للتشريع الجاري به العمل. وتسند لكل عامل عند إحالته على التقاعد منحة خاصة يقع احتسابها حسب أقدميته بالمؤسسة، وذلك كما يلي:
أجرة شهر لكل عامل له أقدمية ما بين 5 و 10 سنوات،
أجرة شهرين لكل عامل له أقدمية ما بين 10 و 15 سنة،
أجرة ثلاثة أشهر لكل عامل له أقدمية ما بين 15 و 20 سنة،
أجرة أربعة أشهر لكل عامل له أقدمية ما بين 20 و 25 سنة،
أجرة خمسة أشهر وعشرة أيام لكل عامل له أقدمية تفوق 25 سنة

الفصل 49 (جديد) - منحة الانتاج وآخر السنة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3 و عدد 7)

يتعين على العمال، وكذلك على ممثلي المنظمات النقابية أن يساهموا في تحسين إنتاجية المؤسسة. وتسند للعمال منحة إنتاج وآخر السنة، ويضبط مقدارها على أساس العدد المهني السنوي وتتراوح بين 4 و 11 بالمائة من الأجر الأساسي الخام السنوي.

ويسند العدد المهني المذكور بالفقرة السابقة باعتبار عناصر التقدير الاربعة الاتية:

- (1) الإنتاجية..... من 0 الى 6
- (2) القيمة المهنية من 0 الى 4
- (3) المواظبة من 0 الى 6
- (4) السلوك..... من 0 الى 4
- المجموع من 0 إلى 20

بالنسبة للأجراء الذين لهم عدد مهني يساوي أو يفوق 20/6، فإن مقدار المنحة:

عدد مهني من 6 الى 8	4%
عدد مهني من 9 الى 10	5%
عدد مهني من 11 الى 12	6%
عدد مهني من 13 الى 14	7%
عدد مهني من 15 الى 16	8%
عدد مهني من 16,5 الى 17	9%
عدد مهني من 17,5 الى 18	10%
عدد مهني من 19 الى 20	11%

ويتكون عدد آخر السنة من معدل مجموع الاعداد المسندة للعامل خلال السنة. يقدر حجم هذ المنحة حسب مدة العمل الفعلي خلال السنة المعنية وتصرف عند دفع اجور شهر ديسمبر من السنة المعنية.

الفصل 50 -الترتيب المهني، مقياس الاجور

ان الترتيب المهني للأعوان وكذلك مقياس اجورهم تم ضبطها بالملحقات المصاحبة.

الفصل 51 (جديد): المنح وملحقات الأجور

منحة القفة (الملحق التعديلي عدد 6): 200 مليم في اليوم وتدفع وفقا للتشريع الجاري به العمل.
منحة التنقل (الملحق التعديلي عدد 6): 1500 مليم عن كل تنقل يفوق 12 ساعة وثلاثة دنانير ونصف عن كل تنقل يفوق 18 ساعة.

منحة صندوق المقاييض (الملحق التعديلي عدد 6): 7 دنانير في الشهر.

- **منحة الحضور: (نقح بالملحق التعديلي عدد 16):** تسند للعمال منحة حضور جمالية تقدر كما يلي:

- 4.071 د في الشهر بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022 .

- 4.346 د في الشهر بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.

- 4.639 د في الشهر بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024 .

الفصل 52 (جديد)-منحة النقل

(الملحق التعديلي عدد 16)

تسند لكل عامل منحة جمالية للنقل، تحمل على كاهل المؤجر وتدفع في آخر الشهر تقدر كما يلي:

- 52.479 بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022

- 56.022 بداية من اول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.

- 59.803 بداية من اول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.

الفصل 53 -نظام الاقدمية (التطور الافقي)

وقع اقرار نظام الاقدمية طبقا للسلم المصاحب لهذه الاتفاقية وبحسب زيادة في الاجر ب 66% لكل صنف اختصاص موزع على 27 سنة من العمل بالمؤسسة.

يرتب العمال الذين لهم اقدمية دون الخمس سنوات كما يلي:
السنة الأولى الدرجة الاولى
السنة الثانية الدرجة الثانية
من السنة الثالثة الى الخامسة الدرجة الثالثة
الا ان العمال الذين لهم اقدمية في نفس الصنف تفوق الخمس سنوات ينتفعون علاوة على ذلك بترتيب يحدد كما يلي:
أ) اقدمية متراوحة ما بين 5 و10 سنوات، درجة اضافية
ب) الاقدمية التي تفوق ال 10 سنوات، درجتان اضافيتان.

(الفصل 2 من الملحق عدد 7-تصبح مدة البقاء بالدرجات (11) و(12) و(13) و(14) و(15) سنتين عوضا عن ثلاث سنوات).

الفصل 54 (جديد): عقد الشغل لمدة معينة (العمال الوقتيون أو العرضيون

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 وعدد 9)

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
 - 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة فيعا 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 ببناءات المؤسسة
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها الى عقود لمدة غير معينة.
 - 4- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على ألا 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 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 المعنى 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 الاجور الاساسية والمنح المسندة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

الفصل 55-الحقوق المكتسبة

في صورة ما إذا كانت الحقوق المكتسبة لا تتكرر مع المنح والامتيازات المقررة بهذا الاتفاق فإنه تقع المحافظة عليها بتم يفيد العمال المنتفعين.

الفصل 56-أحكام عامة

ان كل وضعية او امر يتعلق بالعمال ولم تقع الاشارة اليها في هذه الاتفاقية تقع معالجتها طبقا للأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة بها.

الفصل 57 -تاريخ تنفيذ الاتفاقية

ان هذه الاتفاقية المشتركة تدخل حيز التنفيذ بداية من اول جوان 1974.
حرر بتونس في 29 أفريل 1975.

عن المنظمات المهنية للأعراف رئيس اتحاد الصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
السيد الفرجاني بلحاج عمار
رئيس النقابة القومية لصناعات الحلويات والبسكوي
والمرطبات والشكولاتة
السيد البشير بن يدر

عن المنظمات النقابية للعمال
الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل السيد
الحبيب عاشور
الكاتب العام لجامعة المواد الغذائية والسياحة السيد
سعيد قافي

جدول الترتيب المهني
(المنقح بالفصل الثاني من الملحق التعديلي عدد 4)

الملحق عدد 1

الاصناف	الترتيب المهني للأعوان الخالصين بالشهر
1	الحارس
2	عون مستكتب عامل على الهاتف راقن لا يشترط لديه شهادة - عون مكالمات هاتفية مساعد وكيل مخزن عون معين بائع سائق
3	وكيل مخزن بائع محضر طلبات رقن له شهادة
4	قابض معين محتسب رئيس جناح
5	ميكانيكي رئيس رئيس مصنع رئيس وكيل مخزن رئيس بيع حلواني رئيس محتسب سائق - بائع (الوزن الثقيل)
6	مراقب مساعد مدير مساعد

ملحق عدد 2

التعريف بمراكز الشغل

صنف 1

الحارس: حارس بالليل وبالنهاري، مسؤول على مراقبة المحلات لا يمكنه مغادرة مركز عمله مهما كانت المبررات وبدون رخصة.

صنف 2

عون مستكتب: مكلف بالمكالمات الهاتفية مسؤول باستمرار على جهاز الهاتف.
راقن بدون شهادة مكلف بالهاتف: عون بإمكانه الرقن على الآلة الكاتبة وانجاز اشغال كتابية يكلف في بعض الاحيان بالهاتف.

الساعي: عون مكلف بأشغال بسيطة وبالسعي سواء كان ذلك داخل المؤسسة او خارجها
معين وكيل مخزن: يرافق وكيل الحزن ويساعده في مهمته وهو مدعو لتعويضه عند تغيبه.
مستكتب (معين بائع): مكلف داخل المؤسسة يساعده البائع في مهمته وهو يعوضه إذا تغيب.

صنف 3

سائق سيارة من النوع السياحي: مسؤول على سيارته وعلى حسن سيرها وكذلك على شحن بضاعته وعلى الاشخاص الذين يدخلون في صنفه
وكيل مخزن: عون مسؤول على البضائع وعلى التجهيزات المودعة بالمخزن يراقب خروجها ودخولها ويزود ورشة المؤسسة ومخبرها بالمواد الأولية.
البائع: مكلف يحسن سير نقطة بيعه بالاستقبال ومصلحة البيع حسب مقاييس العمل وبكل ادب.
محضر الطلبات: عون مكلف بإعداد الطلبات بمراقبتها وبتسليمها لمصلحة البيع.
راقن او راقنة بشهادة: عون له شهادة يجيد الرقن على آلة راقنة والعمل على جهاز التلاكس.

صنف 4

قابض: مسؤول على حسن سير صندوقه المالي على مقاييس البيع وعلى مراقبتها.
معين محتسب: عون مستكتب مختص في مسك الدفاتر الحسابية يعمل تحت اشراف وادارة المحتسب.
رئيس جناح بيع: يراقب البضاعة، يشرف على البيوعات وبصفة عامة فهو مسؤول عن كل ما هو متصل بجناحه.

صنف 5

رئيس ميكانيكي: عون مختص في الميكانيك قادر على مراقبة والاشراف على الاشغال الميكانيكية، يتولى الاشراف الفني على جميع التجهيزات.
رئيس الصنع: عون قادر وله تكوين عال في ميدان اختصاصه مما يسمح له بتنظيم وتسيير ومراتبه الانتاج والطهي وكذلك الجودة وحسن اتمام صنع المادة.
رئيس وكيل مخزن: يراقب وكلاء المخازن ومساعدتهم يتولى الاشراف على كل المودعات الموكولة اليه.
رئيس بيوعات: مكلف بحسن سير المغازة وبمراقبة البيوعات بصفة عامة.

رئيس حلواني: مسؤول على صنع الحلويات ومواد المرطبات وكذلك على حسن سير المخبر
محتسب: هو عون يسهر على الحسابيات وهو مكلف في بعض الاحيان بالدفعات وبيع بعض عمليات بنكية
كما يجب عليه ان يعد ويقدم الميزان السنوي للمؤسسة.
سائق بائع من الوزن الثقيل: سائق شاحنات من الوزن الثقيل مسؤول على شاحنته وعلى بيع البضائع
المعهودة اليه. وكذلك على قبض أموالها.

صنف 6

المراقب العام او المدير المساعد: مسؤول على الإنتاج والانتاجية وعلى جودتها يتولى التنسيق بين مختلف
رؤساء المراكز يتخذ جميع القرارات اللازمة لحسن سير كامل المؤسسة بعد استشارة الإدارة.

ملحق عدد 3
الترتيب المهني للأعوان الخالصين بالساعة

الاصناف	الحلويات والبسكوي	المرطبات
1	الاجير البسيط عامل يدوي	المنظف
2	معين سائق الالة معين عامل العجن معين الميكانيكي معين الحلواني مرافق السائق معين نجار، معين بناء، معين دهان، معين حداد، معين كهربائي، معين وكيل مخزن.	معين صانع المرطبات عون الصيانة اللفاف المقلب
3	الحلواني عامل العجن سائق المكينة القلاي الفارز مراقب الفوج عامل كريمة، عامل فرن، عامل نجارة، عامل بناء، عامل حدادة، عامل دهن، عامل كهرباء، وكيل مخزن.	محضر العجين عامل الفرن عامل البريوشة مرافق السائق مسلم البضاعة

مزخرف عامل الكريمة المثلجة السائق البائع صنف سياحي	الحلواني المختص الميكانيكي سائق المرجل سائق الوزن الثقيل مراقب فوج أول، عامل نجارة مختص، عامل بناء مختص، عامل حدادة مختص، عامل دهن مختص، عامل كهرباء مختص عامل ميكانيكي مختص	4
---	---	----------

ملحق عدد 4

تحديد مراكز الشغل

مجموع العمال

الصف 1

الاجير البسيط: عون يدون اختصاص مطالب بممارسة الأنشطة التي لا تتطلب تدريباً ولا تستدعي الا مجهوداً عضلياً وبالخصوص اعمال الرفع وكذلك تنظيف المحلات الخ ...

الاجراء المعاونون: يندرج في هذا الصف كل شخص يستخدم في الاشغال اليدوية الحقيقية التي لا تتطلب اختصاصاً

الصف 2

معين آلي: عون يعمل على آلة بسيطة (للتغليف، للتعبئة، للتغليب، للتخليط، للركض، للرجي، للقلي، للتقشير والفرز، للرافع الميكانيكي والكهربائي، لطباعة العجين وعلى آلة الطرئينو.... الخ) ولا يتطلب العمل على هذه الآلة اي اختصاص.

معين عجن: يساعد عامل العجن في جميع اعمال وتحضير المواد الاولية قصد خلط العجين وكل الفصول المتعلقة بفرع النشاط. وهو يعوض عامل العجن عند تغيبه.

معين ميكانيكي: عون يعين الميكانيكي في عمله تحت اشرافه المباشر.

معين سائق مرجل: عون يساعد سائق المرجل في عمله ويكون تحت مسؤوليته.

معين الحلواني: يساعد الحلواني في جميع اعمال صناعة واعداد المواد الاولية وكل الفصول المتعلقة بالقطاع. يعوض صانع الحلويات عند تغيبه.

مرافق السائق: يرافق السائق، يتولى شحن وتفريغ البضاعة التي هو مسؤول عنها. يجب عليه عند ساعات توقف نشاط شاحنته ان يعين زملائه في الاشغال الاخرى للرفع داخل المعمل.

معين صانع المرطبات: مكلف عموماً بجميع التحضيرات اللازمة لصانع المرطبات.

عون صيانة: مكلف بصيانة ونظافة الاجهزة وادوات المعمل، غير انه بالنسبة لبعض المؤسسات فان على مجموع الاعوان ان يشاركوا في عمليات التنظيف.

اللفاف: مكلف بتغليب كل انواع الصناديق او العلب من الورق المقوى والمخصصة للوسق خارج مكان العمل.

معين نجار: يساعد عامل النجارة في شغله ويعمل تحت اشرافه

معين بناء: يساعد عامل البناء في شغله ويعمل تحت اشرافه

معين دهان: يساعد عامل الدهن في شغله ويعمل تحت اشرافه

معين حداد: يساعد عامل الحدادة في شغله ويعمل تحت اشرافه

معين كهربائي: يساعد عامل الكهرباء في شغله ويعمل تحت اشرافه

معين وكيل مخزن: يساعد وكيل المخزن في شغله ويعمل تحت اشرافه

الصنف 3

الحلواني: مكلف بأعداد فصول الحلويات (شوكلاطة، حلوى، مرطبات) وبصناعتها يمكن ان تقع مراقبته من طرف حلواني ذي اختصاص.

عامل العجن: عون مكلف بالعجن بغية اعداد العجين وكل الفصول المتعلقة بالمهنة وهو مسؤول عن حسن الاعداد.

سائق مكبسة: عون قادر على العمل على مكبسة الية او نصف الية او يدوية. مسؤول على صيانتها وعن سيرها العادي.

عامل القلي: عون معمل على آلة قلي، مسؤول على صيانتها وعلى جودة قلي المواد.

عامل التقشير: عون يعمل على آلة للتقشير مسؤول على حسن سيرها وصيانتها.

ناظر فوج: عون مسؤول على سير العمل مكلف بتنسيق اعمال فوج من العملة.

محضر العجين: عون مكلف بإعداد العجين اللازم للحشو الداخلي للمرطبات وما يشابهها.

عامل الخزن: مسؤول على مراقبة وصيانة المعدات وكذلك علي حسن طهي المواد.

صانع البريوشة: مكلف بإعداد عجين البريوشة والفطير والخبز المبريش وكذلك تحضيره.

مرافق السائق - موزع البضاعة: يرافق السائق يتولى شحن وتفريغ البضاعة التي هو مسؤول عليها - مكلف بقباضة اثمان السلع التي يسهر على تسليمها لأصحابها ويجب عليه اثناء ساعات توقف نشاط شاحنته ان يسهم الى جانب زملائه في اعمال اخرى تتعلق بالرفع والترصيف داخل المعمل.

الحلواني المختص: عون مؤهل بشهادة مع خبرة طويلة تسمح له بإعداد فصول الحلويات (من حلوى محشية وراحة حلقوم وشوكلاطة) مع خلطها بالسكر وبالتوابل - فهو مسؤول عن حسن الاعداد وعن الطهي.

ميكانيكي: عون مكلف بالإصلاح وصيانة الآلات من بينها المراحل وهو مسؤول ايضا على حسن سيرها كما يتولى مراقبة الاعوان الذين يجب عليه ان يسهر على تكوينهم.

سائق مرجل: يسير المرجل، يراقب درجة حرارته وضغطه يتولى الاصلاحات الخفيفة.

سائق من صنف الوزن الثقيل: مسؤول على سير وحسن استعمال الشاحنات من الوزن الثقيل المعدة لنقل البضاعة وكذلك عند الاقتضاء على السيارات الخفيفة.

مزخرف (مرطبات): مكلف بزخرفة حواشي المرطبات وإتمام فصولها.

سائق - بائع - سياحي: مسؤول على ناقلته على ترويج البضاعة وعلى قبض اثمانها.

عامل كريمة: عامل مسؤول على صنع كريمة الشكلاطة والفقرات ويسهر على حسن إعدادها بمختلف مكوناتها.

عامل فرن: عامل يعمل على الفرن ومسؤول على صيانتته وسيره العادي

عامل نجارة: عامل صاحب خبرة تمكنه من القيام بعمله تحت مسؤوليته وقادر على تأطير معينين له.

عامل بناء: عامل صاحب خبرة تمكنه من القيام بعمله تحت مسؤوليته وقادر على تأطير معينين له.

عامل حدادة: عامل صاحب خبرة تمكنه من القيام بعمله تحت مسؤوليته وقادر على تأطير معينين له.

عامل دهن: عامل صاحب خبرة تمكنه من القيام بعمله تحت مسؤوليته وقادر على تأطير معينين له.

عامل كهرباء: عامل صاحب خبرة تمكنه من القيام بعمله تحت مسؤوليته وقادر على تأطير معينين له.
عامل ميكانيكي: عامل صاحب خبرة تمكنه من القيام بعمله تحت مسؤوليته وقادر على تأطير معينين له.
وكيل مخزن: عون مسؤول على البضائع وعلى التجهيزات المودعة بالمخزن يراقب خروجها ودخولها ويزود ورشة المؤسسة وغيرها بالمواد الأولية.

صنف 4:

مراقب فوج أول: هو عون مسؤول على سير العمل ومكلف بتنسيق أعمال فوج من العملة له من الأقدمية والخبرة 7 سنوات على الأقل.

عامل نجارة مختص: عون مؤهل بشهادة مع خبرة طويلة تمكنه من القيام بعمله في اختصاصه تحت مسؤوليته وقادر على تأطير عملته في ميدانه.

عامل بناء مختص: عون مؤهل بشهادة مع خبرة طويلة تمكنه من القيام بعمله في اختصاصه تحت مسؤوليته وقادر على تأطير عملته في ميدانه.

عامل حدادة مختص: عون مؤهل بشهادة مع خبرة طويلة تمكنه من القيام في اختصاصه تحت مسؤوليته وقادر على تأطير عملته في ميدانه.

عامل دهن مختص: عون مؤهل بشهادة مع خبرة طويلة تمكنه من القيام في اختصاصه تحت مسؤوليته وقادر على تأطير عملته في ميدانه.

عامل كهرباء مختص: عون مؤهل بشهادة مع خبرة طويلة تمكنه من القيام بعمله في اختصاصه تحت مسؤوليته وقادر على تأطير عملته في ميدانه.

عامل ميكانيكي مختص: عون مؤهل بشهادة مع خبرة طويلة تمكنه من القيام بعمله في اختصاصه تحت مسؤوليته وقادر على تأطير عملته في ميدانه.

جداول الأجور (الملحق التعديلي عدد 16)

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

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 بداية من أول ديسمبر 2021،

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 بداية من أول جانفي 2023،

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 بداية من أول جانفي 2024.

وتنسحب الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذا الملحق التعديلي على العمال الخالصين خارج جداول الأجور.

الفصل 3- يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ديسمبر 2021 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول و2 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 و2021 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 التسريقة التي أسندتها المؤسسات خلال سنتي 2020 و2021.

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 01
الأعوان الخالصون بالشهر
يقع العمل بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
الأقدمية بالدرجة		1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصف															
1	609.2081	612.302	612.579	613.154	613.728	614.286	614.861	615.413	617.583	619.570	621.558	623.545	625.532	627.519	529.50
2	661.6601	652.060	662.460	563.283	564.850	567.169	669.487	671.783	574.125	676.443	678.762	683.581	685.39	688.217	590.53
3	713.9831	715.224	716.499	719.045	721.591	724.138	726.684	729.243	731.777	736.823	739.369	741.915	744.461	747.007	749.353
4	773.456	774.757	776.058	778.659	781.261	783.863	786.464	791.565	794.168	796.727	799.371	801.973	804.574	807.175	809.776
5	854.790	856.649	858.507	862.224	865.941	869.657	873.374	877.090	883.307	887.024	890.740	894.457	898.174	901.891	905.605
6	935.636	938.113	940.591	948.046	953.002	957.957	962.913	967.863	972.824	977.780	982.735	987.690	992.645	997.600	1002.555

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، وكذلك منحة الحضور المضبوطة بـ 112 مليون يومياً.

جدول الأجور عدد 02
الأعوان الخالصون بالساعة
يقع العمل بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
الأقدمية بالدرجة		1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصف															
1	2.924	2.946	2.947	2.950	2.953	2.956	2.959	2.961	2.964	2.968	2.977	2.987	2.995	3.005	3.015
2	3.189	3.190	3.192	3.194	3.197	3.200	3.202	3.214	3.224	3.233	3.244	3.254	3.263	3.273	3.283
3	3.455	3.456	3.458	3.462	3.473	3.484	3.495	3.507	3.518	3.529	3.541	3.551	3.575	3.587	3.599
4	3.698	3.704	3.709	3.720	3.732	3.743	3.754	3.766	3.777	3.801	3.812	3.824	3.837	3.849	3.861

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، وكذلك منحة الحضور المضبوطة بـ 112 مليون يومياً.

جدول الأجور عدد 03
الأعوان الخالصون بالشهر
يقع العمل بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
الأقدمية بالدرجة		1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
1	650.330	653.424	653.701	654.276	654.850	655.408	655.983	656.541	658.705	660.692	662.680	664.667	666.654	668.641	670.62
2	706.322	706.722	707.122	707.945	709.512	711.832	714.149	716.442	718.787	721.105	723.424	728.243	730.561	732.879	735.19
3	762.176	763.417	764.692	767.238	759.784	772.331	774.877	777.433	779.970	785.016	787.562	790.108	792.654	795.200	797.74
4	825.665	826.966	828.267	830.868	833.470	836.072	838.673	843.775	846.377	848.936	851.580	854.182	856.783	859.384	861.98
5	912.488	914.347	916.205	919.922	923.639	927.355	931.072	934.788	941.005	944.722	948.438	952.155	955.872	959.589	963.30
6	998.791	1001.258	1003.746	1011.201	1016.157	1021.112	1026.058	1031.023	1035.979	1043.435	1048.390	1053.346	1058.301	1063.256	1068.211

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، وكذلك منحة الحضور المضبوطة بـ 112 ملليم يوميا.

جدول الأجور عدد 4
الأعوان الخالصون بالساعة
يقع العمل بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
الأقدمية بالدرجة		1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
1	3.121	3.143	3.144	3.147	3.150	3.153	3.156	3.158	3.161	3.165	3.174	3.184	3.192	3.202	3.212
2	3.404	3.405	3.407	3.409	3.412	3.415	3.417	3.429	3.439	3.448	3.459	3.469	3.478	3.488	3.498
3	3.689	3.690	3.692	3.696	3.707	3.718	3.729	3.741	3.752	3.763	3.775	3.785	3.809	3.821	3.833
4	3.948	3.954	3.959	3.970	3.982	3.993	4.004	4.016	4.027	4.051	4.062	4.074	4.087	4.099	4.111

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، وكذلك منحة الحضور المضبوطة بـ 112 ملليم يوميا.

جدول الأجور عدد 05

الأعوان الخالصون بالشهر

يقع العمل بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	3	9	10	11	12	13	14	15
الأقدمية بالدرجة		1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
1	694.227	697.321	697.598	698.173	698.747	699.305	699.880	700.438	702.602	704.589	706.577	708.554	710.551	712.538	714.525
2	753.999	754.399	754.799	755.622	757.189	759.508	761.826	754.113	766.464	768.782	771.101	775.920	778.238	780.556	782.874
3	813.623	814.864	816.139	818.685	821.231	823.778	826.324	828.880	831.417	836.453	839.009	841.555	844.101	846.647	849.193
4	881.397	882.698	883.999	886.600	889.202	891.804	894.405	899.507	902.109	904.668	907.312	909.914	912.515	915.116	917.717
5	974.081	975.940	977.798	981.515	985.232	988.948	992.665	996.381	1002.598	1006.315	1010.031	1013.748	1017.455	1021.182	1024.896
6	1066.209	1068.686	1071.164	1078.619	1083.575	1088.530	1093.486	1098.441	1103.397	1110.853	1115.808	1120.764	1125.719	1130.674	1135.629

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، وكذلك منحة الحضور المضبوطة بـ 112 مليم يوميا.

جدول الأجور عدد 06

الأعوان الخالصون بالساعة

يقع العمل بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
الأقدمية بالدرجة		1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
1	3.332	3.354	3.355	3.358	3.361	3.364	3.367	3.369	3.372	3.376	3.385	3.395	3.403	3.413	3.423
2	3.634	3.635	3.637	3.639	3.642	3.645	3.647	3.659	3.659	3.678	3.689	3.699	3.708	3.718	3.728
3	3.938	3.939	3.941	3.945	3.956	3.967	3.978	3.990	4.001	4.012	4.024	4.034	4.058	4.070	4.082
4	4.214	4.220	4.225	4.236	4.248	4.259	4.270	4.282	4.293	4.317	4.328	4.340	4.353	4.365	4.377

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، وكذلك منحة الحضور المضبوطة بـ 112 مليم يوميا.