



مرحباً بك

الاتفاقية المشتركة القطاعية

لصناعة مواد البناء

محنة (2022)

جميع الحقوق محفوظة (2022)

Sfarconsulting.tn

فهرس الإتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد البناء		
الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	الفهرس	
6-5	التنقيحات	
7	قرار المصادقة	
9-8	ميدان التطبيق	1
10 -9	عقد الشغل لمدة معينة	1 مكرر
11-10	المدة المراجعة والتراجع	2
11	التأويل	3
13 -12	الحق النقابي وحرية الرأي	4
14	استقبال النواب النقابيين	5
14	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
15 -14	الانتداب	7
15	مقاييس الإنتاج	8
16 -15	فترة التحربة والتربص	9
16	تشغيل النساء و الأطفال	10
16	حماية العملة أثناء ممارستهم للعمل	11
17 -16	بطاقة الخلاص	12
18 -17	الترتيب، التدرج والترقية	13
19 -18	إستعمال العمال في وظائف غير مطابقة لأصنافهم	14
19	أجل الإعلام بإنهاء العمل	15
20 -19	الفصل عن العمل من أجل حذف مراكز العمل أو ضغط في عدد العملة	16
20	مكافأة نهاية الخدمة	17
21	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	18
21	الإستقالة	19
22	شهادة الشغل	20
22	تبديل الإقامة أو النقلة	21
22	التغيب	22
23	مدة العمل	23
23	الراحة الليلية	24
23	أجر العمل بالليل	25
23	العمل بالقطعة	26
23	الساعات الزائدة	27
24	الراحة الأسبوعية	28
24	أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر	29
25 -24	الرخص خالصة الأجر	30
25	الرخص الخالصة لأسباب عائلية	31
26	رخص الولادة	32
26	الرخص الإستثنائية	33
27	رخص المرض	34

28 - 27	الرخص لتأدية واجبات عسكرية	35
28	الرخص بدون أجرة	36
31-30-29-28	منح مختلفة (الحليب، الغبار، القفة، النقل والحضور، الوظيفية، السكن، الإنتاج، حساب آخر السنة	37
31	المنحة المدرسية	37 مكرر
34 - 33-32 - 31	التأديب	38
34	مشمولات نظر مجلس التأديب	39
35	التدريب والتكوين والإتقان المهني	44
36 - 35	أزياء العمل والوقاية	45
36	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	46
38 - 37 - 36	حفظ الصحة والسلامة	47
38	نظام الحيطه الإجتماعية	48
38	نظام التقاعد	49
41 - 40 - 39	الترتيب المهني	50
	الأجور (أنظر ملاحق الأجور)	51
41	مقتضيات تطبيقية	52
41	الحقوق المكتسبة	53
42-41	إعادة الترتيب	54
42	تاريخ اجراء العمل	55
من 43 إلى 49	ملاحق الأجور (2024 - 2023-2022)	

الاتفاقية المشتركة القطاعية المشتركة لصناعة مواد البناء			
المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 19 جوان 1975			
الملاحق من سنة 1997 الى سنة 2011			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 28 أفريل 1983	الفصول 4-8-9-15-29-31-33-37 (ز) - 45 - تعويض سلم الاجور وجداول الترتيب المهني -50	الحق النقابي وحرية الرأي - مقاييس الانتاج - فترة التجربة والتربص - أجل الاعلام بإنهاء العمل - أيام العطل - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - الرخص الاستثنائية - أزياء العمل والوقاية - منحة الانتاج
ملحق 2	قرار مؤرخ في 18 مارس 1989	—	أجور
ملحق 3	قرار مؤرخ في 13 أكتوبر 1990	الفصل 29 - الفقرة (د) من الفصل 37	ايام الاعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الاجر-منحة النقل
ملحق 4	قرار مؤرخ في 7 سبتمبر 1993	الفصول 1-4-8-9-13-15-18-19-20-21-25-29-34-37-38-44-45-47-49-54	ميدان التطبيق- الحق النقابي وحرية الرأي - مقاييس الانتاج - الترتيب، التدرج والترقية -أجل الاعلام بإنهاء العمل- الانقطاع عن العمل لأسباب صحية-الاستقالة - شهادة الشغل - تبديل الإقامة او النقلة - تبديل الإقامة او النقلة - أجر العمل بالليل - أيام الاعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الاجر - رخص المرض-منح مختلفة - التأديب - التدريب والتكوين والاتقان المهني - أزياء العمل والوقاية - حفظ الصحة والسلامة - نظام التقاعد - إعادة الترتيب
ملحق 5	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصول 6-8-17-37-44-45-50 - اضافة الفصل 1 مكرر (عقد الشغل لمدة معينة) - الغاء الفصول 40-41-42-43	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة - مقاييس الانتاج - مكافأة نهاية الخدمة - منح مختلفة - التدريب والتكوين والاتقان المهني - أزياء العمل والوقاية - الترتيب المهني لقطاع مواد البناء
ملحق 6	قرار مؤرخ في 9 جوان 1999	الفصول 4-13-22-25-31-37	الحق النقابي وحرية الرأي-الترتيب، التدرج والترقية - التغيب -أجر العمل بالليل - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - منح مختلفة
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 4-25-27-33-37-46-49-50	الحق النقابي وحرية الرأي-أجر العمل بالليل-الرخص الاستثنائية - منح مختلفة - الحفاظ على الاشياء اللازمة لانجاز العمل بما فيها المواد الأولية - نظام التقاعد - الترتيب المهني لقطاع مواد البناء
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 8-13-30-37-49	مقاييس الانتاج -الترتيب، التدرج والترقية - الرخص السنوية خالصة الاجر - منحة النقل والحضور - نظام التقاعد
ملحق 9	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	الفصول 1 - 1 مكرر-4-15-37 - اضافة للفصل 37 مكرر (المنح المدرسية)	ميدان التطبيق - عقد الشغل لمدة معينة - الحق النقابي وحرية الرأي - أجل الاعلام بإنهاء العمل - منح مختلفة
الملاحق من سنة 2011 الى سنة 2022			
ملحق 10	قرار مؤرخ في 11 أكتوبر 2011	الفصل 37	منح مختلفة (النقل والحضور)
ملحق 11	قرار مؤرخ في 25 مارس 2013	الفصل 37	منح مختلفة (النقل والحضور)
ملحق 12	قرار مؤرخ في 31 ديسمبر 2014	الفصل 37	منح مختلفة (النقل والحضور) -جداول الأجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 10 ماي 2016	الفصل 37	منح مختلفة (النقل والحضور) -جداول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 26 جويلية 2017	الفصل 37	منح مختلفة (النقل والحضور) -جداول الاجور

ملحق 15	قرار مؤرخ في 30 نوفمبر 2019	الفصل 37	منح مختلفة (النقل والحضور) - جداول الاجور
ملحق 16	قرار مؤرخ في 22 أفريل 2022	الفصل 37	منح مختلفة (النقل والحضور) - جداول الاجور

وزارة الشؤون الاجتماعية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 19 جوان 1975 يتعلق بالمصادقة على

الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد البناء

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

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

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

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

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل في 23 أفريل 1975،

قرر ما يأتي:

الفصل 1 - وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد البناء الملحقة بهذا القرار.

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

الفصل 3 - لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في الغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء 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

وزارة الشؤون الاجتماعية

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد البناء (1)

بين الممضين أسفله،

(1) الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

(2) ونقابة اصحاب مصانع مواد البناء،

من جهة،

(1) والاتحاد العام التونسي للشغل،

(2) وجامعة عمال البناء

من جهة أخرى،

وقع الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1 (جديد)

ميدان التطبيق

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 والغيت الفقرتان الاخيرتان بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي

عدد 5 وأضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة المشتغلين بمصبة قارة في كامل تراب

الجمهورية وذلك في قطاع صناعة مواد البناء (معامل الاسمنت، معامل الجير، معامل الجبس،

الاجر، معامل الجليز والرخام، مقاطع الرخام والحصى، معامل الخزف، معامل قوالب الإسمنت

الكنترول، وبصفة عامة كل الصناعات التي تنتج مواد البناء.

العملة القارون (عملة، مستخدمون، اعوان تسيير وإطارات ادارية وتقنية) هم الذين انتدبوا

لمدة غير معينة والذين لا يقع استعمالهم لإنجاز أشغال عرضية أو موسمية.

(1) عوضت تسمية «الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد البناء» بتسمية «الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد البناء» بمقتضى الفصل الأول من قرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرخ في 17 جانفي 2006 والمتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 8.

تضبط العلاقات بين المؤجرين والعملة الوقتيين طبقا لمقتضيات خاصة مدرجة بهذه الإتفاقية او التشريع الجاري به العمل او العقود الفردية.

يقع الإنتداب من طرف صاحب المؤسسة مباشرة أو عن طريق مكتب التشغيل وفقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 1 مكرر

عقد الشغل لمدة معينة

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5 وأدرجت

فقرات بعد الفقرة الرابعة بالملحق التعديلي عدد 9)

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
- 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود الشغل لمدة غير معينة في ما 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
 - التعريض الوقي لعامل قار متغيب او توقف تنفيذ عقد شغله
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات انقاذ 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 الفترة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على ان لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديدها. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

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

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

ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقة 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، فيلم 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 الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

6- كما يتمتع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة بملاّبس الشغل شريطة أن لا تقل أقدميتهم عن أربعة اشهر متتالية: بدلة أولى في غرة ماي من كل سنة وبدلة ثانية في غرة أكتوبر من كل سنة.

الفصل 2

المدة – المراجعة – التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين ان يتراجعا في هذه الاتفاقية او يطلب 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 انتهاء سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية او يطالب بمراجعتها كليا او جزئيا ان يعلم بذلك الطرف الاخر بمكتوب مضمون الوصول مع الاعلام بالبلوغ. ويجب ان تصل الرسالة الطرف الثاني قبل أول أكتوبر اي قبل الثلاثة أشهر الاخيرة 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 كليا او جزئيا ان يضيف لرسالة الاعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

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

الفصل 3

التأويل

إن الخلافات التي يمكن ان تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية يجب رفعها الى لجنة متناصفة تتركب من ستة أعضاء:

2- أعضاء يمثلان جامعة البناء

2- أعضاء يمثلان الجامعة النقابية

1- عضو يمثل الادارة العامة

1- عضو يمثل النقابة الاساسية

فان لم يحصل الاتفاق داخل هذه اللجنة المتناصفة فان الخلاف يقع فصله طبقا لإجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل 2 أعلاه.

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

الفصل 4 (جديد)

الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 7 وعدد 9)

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

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

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

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة، وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً. 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 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 في إحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع يطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك 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 النائب النقابي 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 إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 5

استقبال 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 أثناء المقابلة.

الفصل 6 (جديد)

تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

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

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

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الإنتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة.

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة ض نقابة المؤسسة.

الفصل 7

الانتداب

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف. يتم الانتداب طبقا لجدول الترتيب وسلم الاجور الملحق.

يقع اعلام الاعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة تعطى الاولوية للأعوان الوقتيين المتوفرة فيهم الشروط المطلوبة، يتعين وجوبا إعلام كل عامل ساعة انتدابه بصنفه المهني الذي سيقع ترتيبه به وبالأجر الذي بقاله كما يقع اعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تسند عند الاقتضاء بطاقات اختصاص مهني للعملة من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها
بالفصل 138 من مجلة الشغل.

يجري طبيب المؤسسة الملحق فحصا طبيا على العامل عند الانتداب حسبما اقتضاه التشريع
المتعلق بمصالح طب الشغل.

الفصل 8 (جديد)

مقاييس الإنتاج

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية
متناصفة تكون من فنيين اثنين ينوبان المؤسسة: وفنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال باللجنة
الاستشارية للمؤسسة. وفي غيابها، يتم تعيينهما من طرف نقابة المؤسسة .

وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة، فإن
الخلاف يرفع الى لجنة فنية اخرى للبت فيها نهائيا.

وتتركب هذه اللجنة من خير تعينه منظمة أصحاب العمل، وخير تعينه منظمة العمال، وخير
عن المركز التقني لصناعة مواد البناء والخزف بمساعدة خير.

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

الفصل 9 (جديد)

فترة التجربة والتربص

(نقحت 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 إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

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

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

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

الفصل 10

تشغيل النساء والاطفال

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 وما يتعلق بعمل النسوة والاطفال ليلا، بتعين على الاطراف المتعاقدة الرجوع الى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11

حماية العملة اثناء 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. وفي هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل للعامل طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 12

بطاقة الخلاص

عنه خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

إن صادف يوم الخلاص يوم عطلة فإن دفع الاجور وتسليم الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 13 (جديد)

الترتيب، التدرج والترقية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة 3 بالملحق التعديلي عدد 6 وأضيفت فقرة بآخر النقطة "ب" المتعلقة بالتدرج بالملحق التعديلي عدد 8)

أ) الترتيب:

يقع ترتيب الأعوان القارين التقنيين والإداريين في ثلاثة أصناف مقسمة حسب سلم كما وقع ضبطه بجدول الترتيب المهني الملحق بهذه الاتفاقية.

ب) التدرج:

التدرج العادي يتمثل في الارتقاء بصفة متواصلة الى درجة أعلى مباشرة حسب أقدمية العامل في الدرجة.

العون الذي قضى مدة مطلوبة بأعلى درجة في السلم أو صنف الفرعي أو الصنف الأعلى يتمتع بمنحة تكميلية قدرها خمسة دنانير (5 د).

ج) الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى هنف أعلى في التخصيص وتكون الترقية حسب ما للعامل من قيمة مهنية وفق العناصر التالية:

أ) مدة الممارسة العملية في المهنة

ب) التكوين والمؤهلات المهنية

ج) الأقدمية والأعداد السنوية المسندة في المؤسسة

د) خلو ملف المعني بالأمر من عقوبات تأديبية من الدرجة الثانية لمدة عامين.

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

العون الذي يكون قد ارتقى الى سلم أو صنف فرعي أو صنف أعلى، يقع ترتيبه بالدرجة التي تشتمل على أجر مساو للأجر الذي كان يتقاضاه، وإن تعذر ذلك فبالدرجة التي تلي مباشرة الدرجة المرتب بها قبل ذلك.

إذا كان النفع الحاصل من هذا الترتيب دون النفع الذي قد يحصل عليه العامل إثر ترقية في صنفه الاصل فان المعني بالأمر يحتفظ بالأقدمية المكتسبة في درجته القديمة. ويتبدئ، مفعول جدول الترقية من يوم أول جانفي من السنة الموالية. وفي صورة حصول شغور أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية الأعراف قبل الإلتجاء للانتداب من الخارج الى العملة من الأصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الاهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

تسند ترقية آلية لكل عامل تحصل على عدد سنوي يساوي 19 / 20 فما فوق لمدة أربع سنوات متتالية أو لمدة خمس سنوات متتالية تحصل في أربع منها على عدد سنوي ساوي 19/20 والأخرى على 18/20 فما فوق.

ويتمتع العامل بهذه الترقية التشجيعية مرتين طيلة حياته المهنية فحسب. في صورة عدم وجود مركز عمل مطابق لصنفه الجديد يتمتع بالامتيازات المادية لهذا الصنف ويبقى في خطته السابقة.

الفصل 14

استعمال الشغالين في الوظائف غير

الوظائف المطابقة لرتبتهم

يمكن تكليف كل عامل بالقيام بوظائف هي دون وظائف برتبته مباشرة، طبق ما تحتمه متطلبات الخدمة ولمدة لا تجاوز الشهر وذلك مرة في السنة.

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الاصلية، اذا اعتبر العامل المعني بالأمر ان هذا الاجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأثراً من ضرورة مصلحة العمل فله ان يرفع امره الى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العملة للقيام بمهام وظيفة من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به، وفي هذه الصورة، تسند له بعد مرور أسبوع كامل دون تغيير في حالته منحة تمثل الفرق بين الاجر المطابق لسلمه والاجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين به مؤقتا.

على ان هذه الوضعية لا يمكن ان تتجاوز مدة الثلاثة أشهر يقع عند انتهائها اما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد او ارجاعه الى صنفه الأصلي.

الفصل 15 (جديد)

أجل الإعلام بإنهاء العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الأولى الملحق التعديلي عدد 9)

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بالنسبة للطرفين كما يلي:

- 21 يوم عمل بالنسبة لأعوان الإنجاز
- 30 يوم عمل بالنسبة لأعوان التسيير
- 45 يوم عمل بالنسبة للإطارات.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب اجل الاعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الاعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

يرخص للعملة أثناء مدة جريان التنبيه المسبق والى أن يجدوا عملا جديدا في التغيب كل يوم عمل مدة ثلاث ساعات وذلك ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر، وان هذه التغيبات التي لا ينجر عنها تخفيض في الاجور يقع ضبطها بالاتفاق بين الطرفين وإلا تقع يوما باختيار المؤجر ويوما باختيار العامل.

كما يمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب بعضها او كلها بالإتفاق مع المؤجر.

الفصل 16

الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل

او ضغط في عدد العملة

إذا ما اضطر المستأجر للتنقيص في عدد العملة لسبب يرجع الى ظروف اقتصادية او الى حذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

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

أ- القيمة المهنية

ب- التكاليف العائلية

ج- الاقدمية.

ينطبق مبدئيا هذا الاجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم اخيرا على المتزوجين الذين لهم اطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الاولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الاقدمية.

الفصل 17 (جديد)

مكافأة نهاية الخدمة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

تسند منحة «مكافأة نهاية الخدمة» لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقابلة هذا إن لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية.

ويقع تقدير هذه المنحة كما يلي:

- 15 يوما بالنسبة لأعوان الإنجاز

- شهر بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات

ولا يمكن ان يتجاوز مقدار هذه المنحة أجر ستة أشهر مهما كانت اقدمية العامل المفصول.

وإن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من اجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن

جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الأقدمية بداية من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة، ولا تطرح ايام التوقيف

عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة، إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على اساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر

السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية للإثني عشر

شهر السالفة للتنبيه المسبق للعمل.

الفصل 18 (جديد) الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

عندما يعتبر أحد الشغالين بعد انقضاء مدة اجازة المرض العادي أو الطويل الأمد لم تبقى متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته، يجب عليه أن يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما الشغال 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 إنهاء 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.

يتمتع العامل الذي أصيب بمرض من جراء العمل (مرض مهني أو حادث شغل) د 30 % من أجرته لفترة أقصاها 45 يوما.

الفصل 19 (جديد)

الاستقالة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

لا يمكن ان تمنح الاستقالة الا عن طريق طلب كتابي صادر من الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيه ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام اجل الاعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الإتفاقية وذلك بدون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر.

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الإقتضاء ويجب ان تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

لا يمكن ان تقبل الإستقالة الا عن طريق مطلب كتابي معرف بالإمضاء.

الفصل 20 (جديد)

شهادة الشغل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تسلم لكل شغال عند مبارحته للمؤسسة شهادة شغل لا تنص الا على:

- اسم المستأجر وعنوانه

-تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها

-نوع الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها

-عدد ترسيم الشغال بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

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

الفصل 21(جديد)

تبديل الإقامة أو النقلة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

لا يمكن أن تقرر تبدل الإقامة او النقلة الا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرهما تلقائيا الا في صورة عدم

وجود متطوعين وفي هذه الحالة يقع اعتبار اقدمية الشغال ووضعيته العائلية.

وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجرة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستأجر.

وإذا وقع اعتراض من طرف العامل المعني بالأمر فله أن يرفع أمره الى اللجنة الاستشارية للمؤسسة

التي لها صلاحيات النظر في هذه المسألة.

الفصل 22 (جديد)

التغيب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

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

يقع إعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد

الأطفال في أجل لا يتجاوز أربعة أيام من ظهور الحالة الطارئة.

كما يجب أن تكون مدة هذه الغيابات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

وفي حالة الغيابات المتوقعة، لا يمكن للعاهل أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من

المؤجر.

الفصل 23

مدة العمل

المدة القصوى للعمل هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل مع مراعاة نشاط المؤسسة.
المعنية.

الفصل 24

الراحة الليلية

راحة الاطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد)

أجر العمل بالليل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

تصرف زيادة في الأجر ب 50 % للشغالين العاملين من الساعة الثامنة ليلا الي الساعة الخامسة صباحا. وتمنح للشغالين العاملين بالليل ضمن ثلاث فرق بالتناوب منحة قدرها 100 مليم في الساعة.

ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل.

الفصل 26

العمل بالقطعة

يمكن تأجير العمل بالقطعة، غير ان هذه الطريقة للمستأجر يجب طبعا ان تضمن للعامل اجرا تصاعديا مساويا على الاقل للأجر المضبوط يسلم الاجور بالنسبة لعمل مطابق لقواعد الانتاج المضبوطة بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 27 (جديد)

الساعات الزائدة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

يتم تأجير الساعات الزائدة التي يقع القيام بها بعد ساعات العمل العادية الأسبوعية وفقا لأحكام الفصل 90(جديد) من مجلة الشغل.

الفصل 28

الراحة الاسبوعية

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

الفصل 29(جديد)

أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

إن أيام الاعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي: غرة ماي، 20 مارس، 25 جويلية، 7 نوفمبر* و 5 ديسمبر، اليوم الاول والثاني لعيد الفطر، اليوم الأول والثاني لعيد الإضحى، المولد النبوي الشريف.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة اجرة قدرها 100%.

أيام العطل غير الخالصة تعتبر ايام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل.

* (لم يعد يوم 7 نوفمبر عيداً رسمياً منذ سنة 2011)

الفصل 30

الرخص الخالصة الاجر

(إضافة فقرة بعد الفقرة الخامسة من الملحق التعديلي عدد 8)

الاجير المباشر للعل له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر.

ضبطت مدة الرخصة الخالصة الأجر بالنسبة لصغار الشغالين وللكهول ب 18 يوم عمل غير انه يرفع في هذه الرخصة بيوم عمل اضافي عن كل خمس سنوات اقدمية تم فضاؤها بالمؤسسة بدون ان تجعل كامل مدة العطلة المعنية تتجاوز 24 يوم عمل.

لأعوان التسيير الحق في عطلة خالصة الاجر ب 21 يوم عمل يضاف اليها يوم عمل عن كل 5 سنوات اقدمية منتهية بدون ان تتجاوز مدة العطلة الشهر.

تتمتع الاطارات بعطلة خالصة الاجر قدرها شهر.

تضبط مدة الرخص الخالصة الاجر بالقانون الداخلي للمؤسسة غير انه يمكن للشغال في حالة القوة القاهرة أن يتحصل حسب طلبه على كامل او جانب من رخصته الخالصة الاجر في وقت آخر.

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستأجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

يعلق الاذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الاقل قبل تاريخ التنفيذ. يمكن تأجيل العطلة السنوية خالصة الأجر لفترة لا تتجاوز السنة، اما بطلب من العامل وبموافقة المؤجر، أو بطلب من هذا الأخير لضرورة العمل.

كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجرة مدة عطلته مسبقا. يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الاجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضها عادة خلال مدة العمل وبدون اعتبار المنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف.

الفصل 31 (جديد)

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر. وضبطت مدة هذه العطل باستثناء مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعا كما يلي:

ولادة مولود: (2) يوما عمل

- وفاة أحد الزوجين أو الطفل المكفول (3) ثلاثة أيام عمل

- وفاة والد أو أم أو ولد غير مكفول (3) ثلاثة أيام عمل

- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: (3) ثلاثة أيام عمل

- زواج العامل: (3) ثلاثة أيام عمل

- زواج أحد الأبناء: (1) يوم عمل

- ختان ابن العامل: (1) يوم عمل.

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص الإدلاء بما يثبت ذلك.

الفصل 32

رخص الولادة

للمرأة الحق في رخصة قدرها 30 يوما بمناسبة الوضع إذا ما استظهرت بشهادة طبية. يمكن التمديد في هذه الرخصة كل مرة ب 15 يوما مع الاستظهار بشهادات طبية تثبت ذلك. للمرأة الحق خلال الخمسة واربعين يوما الاولى في منحة ولادة تصرف لها من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. انقطاع المرأة عن العمل خلال الفترة التي تسبق وتلي الوضع لا يمكن ان يكون سببا يعتمد عليه العرف لفصم عقد الشغل الا إذا امتد الانقطاع بدون عذر شرعي الى ما بعد الفترة القانونية لرخصة الولادة كما وقع تعريفها بالفقرة الاولى من هذا الفصل. والا كان للمرأة الحق في غرم الضرر. وكذلك فان مرض المرأة إثر الحمل أو الوضع الخاضع لنظام عطلة المرض لا ينتج الاثار المذكورة في الفقرة اعلاه الا إذا امتد الى ما فوق الحدود المضبوطة بالمقتضيات التشريعية في مادة عطلة المرض العادي او الطويل الامد.

الفصل 33 (جديد)

الرخص الاستثنائية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ونقحت الفقرة الثالثة بالملحق التعديلي عدد 7)

ان الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 43 ساعة الا في صورة ضرورة قصوى متبنة قانونيا. الغيابات بمناسبة الاستدعاءات للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يفع خلاص الشغالين النواب بطريقه قانونية وفقا للتشريع الجاري به العمل. ويقع خلاص الرخص النقابية المبينة والمثبتة من طرف المنظمة النقابية وبصفة قانونية، على أن لا يكون مبالغا فيها وبالنسبة لكل المؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها الثلاثين. وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الايام المبينة بالاستدعاءات المطابقة لمدة المؤتمرات تضاف اليها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للتنقل.

الفصل 34(جديد)

رخص المرض

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان يدلى في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة. وتسلم هذه الشهادة الطبية مباشرة الى إدارة المؤسسة مقابل وصل وإن تعذر ذلك ترسل عن طريق البريد مضمونة الوصول مع ذكر الإقامة أثناء المرض. ولا يتمتع بأحكام الفترة الأولى من هذا الفصل كل شغال:

أ — ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية او سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته.

ب-لا يحترم التعليمات الطبية ويتغيب عن محل سكناه دون الترخيص من طرف الطبيب.

ج -يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

د — يمدد الإنقطاع عن العمل الى بعد الأجل 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 أو بمقر إقامته أثناء المرض.

يتمتع العمال الموضوعون في حالة رخصة مرض عند الإقتضاء بنظام تكميلي زيادة على ما تخوله لهم من ضمانات منصوص عليها بالأحكام المقررة بقانون الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي. وقد وقع اقرار هذا النظام التكميلي بالفصل 47 من هذه الاتفاقية.

الفصل 35

الرخص لتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة القائمون بتأدية واجبيهم العسكري القانوني موجودين في وضعية تحت السلاح بدون أجر 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 أجرة

يمكن للمؤجر ان يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الاخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل وينقطع خلال هذه المدة الذي لا يمكن أن تتجاوز 90 يوماً حق العامل في الترقية زماً يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي الا اذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً.

الفصل 37 (جديد)

منح مختلفة

أ-الحليب

تمنح نصف لتر من الحليب لكل عامل أو مستخدم معرض بصفة مستمرة لغازات سامة أو كيميائية.

ب — منحة الغبار:

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 وعدد 7)

يتمتع بمنحة الغبار المقدرة بـ 8 مليمات في الساعة، العملة والمستخدمون المشتغلون بصفة مستمرة بوضع الاسمنت والخير بالأكياس، وبتحضير المخلوطات الجافة وبتكسير الحجارة بمعامل الاسمنت والجير في صناعة المربعات من الاسمنت والفسيفساء وكذلك في المقاطع ومعامل الآجر لمستحقها.

ج -منحة القفة:

(نقح الملحق التعديلي عدد 10)

تسند للعمال منحة القفة حدد مقدارها بـ 209 مليم في اليوم وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

د-منحة النقل والحضور:

(نقحت الفقرة "د" بالملحق التعديلي عدد 16)

تسند للعمال منحة نقل وحضور يتحملها المؤجر في آخر كل شهر مع طرح أيام الغيابات غير المبررة، وضبط مقدار هذه المنحة كما يلي:

- بداية من غرة ديسمبر 2021: بالنسبة لأعوان التنفيذ المنتمين للصنف الأول 86.293 دينار في الشهر (79.399 دينار بعنوان منحة النقل، 6.894 دينار بعنوان منحة الحضور)، وبالنسبة لبقية الأعوان: 78.150 دينار في الشهر (71.256 دين-ارا بعنوان منحة النقل، و6.894 دينار بعنوان منحة الحضور) بعنوان سنة 2022.
- بداية من غرة جانفي 2023: بالنسبة لأعوان التنفيذ المنتمين للصنف الأول 92.117 دينار في الشهر (84.758 دينار بعنوان منحة النقل، 7.359 دينار بعنوان منحة الحضور)، وبالنسبة لبقية الأعوان: 83.425 دينار في الشهر (76.066 دينار بعنوان منحة النقل، و7.359 دينار بعنوان منحة الحضور) بعنوان سنة 2023.
- بداية من غرة جانفي 2024: بالنسبة لأعوان التنفيذ المنتمين للصنف الأول 98.335 دينار في الشهر (90.479 دينار بعنوان منحة النقل، 7.856 دينار بعنوان منحة الحضور)، وبالنسبة لبقية الأعوان: 89.056 دينار في الشهر (81.200 دينار بعنوان منحة النقل، و7.856 دينار بعنوان منحة الحضور) بعنوان سنة 2024.

ولا يصرف للعمال الجزء المخصص للنقل إذا قام المؤجر بنقلهم. وتتضمن هذه المبالغ مقادير منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1980 المؤرخ في 16 مارس 1982.

ه-منحة الوظيفة

(الملحق التعديلي عدد 4)

تسند هاته المنحة شهريا للإطارات في صورة ما إذا لم يقع اعتبارها مع الاجر بالكيفية الآتية:

— كاهية رئيس مصلحة 20 دينار

— رئيس مصلحة 30 دينار

— كاهية مدير 40 دينار

— مدير 50 دينار

و — منحة السكن

(الملحق التعديلي عدد 4)

تسند شهريا منحة سكن قدرها 20 دينار بالنسبة لرؤساء الوكالات و30 دينار للمهندسين وكواهي المدير و40 دينار للمديرين.

ز - (جديد) -منحة الانتاج

(الملحق التعديلي عدد 4)

ان العمال وممثلي المنظمات النقابية مطالبون بالمساهمة في تحسين انتاجية المؤسسة وسعيا لتشجيع العامل على المساهمة في تحسين انتاجية المؤسسة تسند له في آخر السنة منحة انتاج، ولا يمكن ان يقل مقدار هذه المنحة عن أجر 10 أيام عمل. مع حد اقصى مقداره 40 يوم عمل على ان لا يقل مجموع المنحة المسندة معدل أجر 15 يوم عمل (أجر أساسي بما في ذلك المنحة التكميلية) لكل صنف من الاصناف التالية: التنفيذ والتسيير والإطارات. وتضبط حسب العدد السنوي المسند للعامل باعتبار مواضبه ومعلوماته الفنية وانتاجيته وسلوكه طبقا للصيغة الآتية:

-إسناد الاعداد

يسند لكل عون مباشر للعمل، مرة في السنة على الاقل عدد جملي يدل على:

-معلوماته المهنية من 0 إلى 6

-تكوينه العام وقدرته على التنظيم من 0 إلى 5

- مواضبه ومحافظته على الأوقات من 0 إلى 5

-سلوكه من 0 إلى 4

ويكون هذا العدد مشفوعا بملاحظة عامة تبين جدارته بالترقية.

يتولى المستأجر اسناد الاعداد المهنية كما يمكن له توكيل ذلك لغيره.

ويتعين اعلام العون بالعدد المسند له عن طريف رئيسه المباشر في أجل أقصاه 30 نوفمبر من كل سنة.

ح - منحة حساب آخر السنة

(الملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 8)

توزع منحة حساب آخر السنة عند ختم كل تصرف مالي وتسند على أقصى تقدير يوم 30 أفريل من كل سنة عندما يكون الحساب ايجابيا.

هذه المنحة التي لا يمكن أن يكون مقدارها أقل من أجرة 8 أيام عمل، يمكن أن تبلغ 22 يوم عمل. وتضبط من طرف الإدارة العامة بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة. هاتان المنحتان اللتان وقعت تعميتهما من قبل، وحسب المؤسسات بمنحة آخر السنة، منحة حساب آخر السنة، المنحة الاستثنائية، منحة الانتاج، منحة الشهر الثالث عشر او الرابع عشر المنحة التشجيعية، أو غير ذلك من التسميات والتي تكون لها نفس الصبغة، ستصبح تسميتها بمنحة الانتاج ومنحة حساب آخر السنة، وذلك بغية توحيد المصطلحات وهي تسند لكل عامل أو مستخدم له على الاقل سنة من الاقدمية المتواصلة بالمؤسسة في 31 ديسمبر من السنة المعنية.

كما يمكن للرئيس المدير العام اسناد اي منحة يراها صالحة لحسن سير المؤسسات.

الفصل 37 (مكرر)

المنحة المدرسية

(اضيف بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 9)

تسند لكل عامل بمناسبة العودة المدرسية منحة مقدارها 10 دنانير عن كل طفل يزاول تعليمه وفي حدود ثلاثة أبناء وتسند هذه المنحة في أول سبتمبر من كل سنة.

الفصل 38 (جديد)

التأديب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

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

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

عقوبات الدرجة الأولى

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

عقوبات الدرجة الثانية

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

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الاخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطلبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن اصداره 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 ضررا بمكاسبها.

(2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.

(3) عدم الامثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الاشياء المناطة بعهدته.

(4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر 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 او تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل.

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

(9) قيام العامل اثناء عملة او بمناسبة القيام به بأعمال عنف او تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة.

(10) إفشاء سر مهني من اسرار المؤسسة.

(11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها. يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من اجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الاخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقضاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقصاها ثلاثة أيام وان يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل.

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو الحاقا، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الاجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت

براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار 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 الإستعانة 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 اعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على ان لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

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

العامل المسلط عليه عتاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي 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 الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 39

مشمولات أنظار مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 38 من هذه الاتفاقية.

لا يمنع تدخل مجلس التأديب الاطراف المعنية بالأمر من حقهم في عرض الخلاف على المحاكم المختصة.

- ألغى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5 أحكام الفصول 40 و41 و42 و43 من الاتفاقية.
- وعوض الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد 5 عبارتا «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الاستشارية المتناصفة» بعبارة «اللجنة الإستشارية للمؤسسة» وعبارة «لجنة حفظ المنحة والسلامة» بعبارة «الجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول الإتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

الفصل 44 (جديد)

التدريب والتكوين والاتقان المهني

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 5):

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الامكان على تسهيل وتوفير المساعدة اللازمة لانجاز برامج التدريب والتكوين والاتقان المهني وذلك حسب برامج سنوية تضبط بين إدارة المؤسسة واللجنة الاستشارية للمؤسسة مع توجيه ذوي الاختصاص إلى هذه التربصات زيادة للجدوى.
يقع تنظيم التدريب والتكوين والاتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل ويتولى المستأجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بالمؤسسة للرفع من قدراتهم المهنية ويضع كل ما يلزم من الرسائل والامكانيات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

الفصل 45 (جديد)

أزياء العمل والوقاية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 5)

أولا- **بدلة الشغل**: يتحمل المؤجر جملة مصاريف بدلة الشغل المطالب بتوفيرها طبقا للمقتضيات المنصوص عليها بالفصل 333 من مجلة الشغل.

ولاختيار هذه الملابس يقع استشارة الجنة الاستشارية للمؤسسة وإن تعذر وجودها بالمؤسسة فاستشارة ممثلي العملة. ويجب على العملة المنتفعين بهذه الأزياء أن يرتدوها اثناء قيامهم بعملهم.

ثانيا -**ملابس الوقاية الفردية**: يوفر المؤجر مجانا ملابس الوقاية اللازمة لكل عامل معرض لمخاطر

مهنية بمركز عمله حسب اختصاصه وذلك بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة إن وجدت او المصالح المختصة.

العمال ملزمون باستعمال أزياء الوقاية الموضوعة على ذمتهم بالمؤسسة أثناء عملهم إلا إذا تعذر ذلك لأسباب صحية بموجب شهادة طبية صادرة عن طبيب الشغل أو من ينوبه.

الفصل 46

الحفاظ على الاشياء اللازمة الانجاز العمل

بما فيها المواد الأولية

(إضافة فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 7)

العامل مطالب بالحفاظ على الاشياء المعهود بها له قصد انجاز العمل المناط بعهدته ويتعين عليه ارجاعها بعد انجاز عمله ويعتبر مسؤولا عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من تلف فساد ناتج عن خطأ صدر منه.

على انه إذا قبل اشياء ليست ضرورية لانجاز عمله فلا يسأل عنها الا لكونها اودعت عنده. ولا يكون مسؤولا عن فساد ولا تلف نتج عن حالة طارئة وقوة قاهرة الا في الحالات التي يكون قد وقع فيها انذاره بإرجاع الاشياء التي أؤتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناتج عن خلل او عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالات الطارئة ان لم يكن للعامل اي خطأ.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الاشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره الا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت بها مسؤولية الشغال لا يمكن للمستأجر أن يطالب الا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع اتلافه أو سرقة او فساد.

وهذا لا يحول دون اصدار عقوبة تأديبية ضد العامل المهمل.

الفصل 47 (جديد)

حفظ الصحة والسلامة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يتعين على المؤجر بعد استشارة الطبيب متفقد الشغل او لجنة الصحة والسلامة المهنية العمل باستمرار على توفير الوقاية الجماعية للعملة. كما يعمل على مقاومة الغبار والدخان والغازات السامة وقدر الإمكان على التقليل من الضجيج والحرارة والتثبث باستمرار من الاخطار الكهربائية والميكانيكية. ويتعين عليه ايضا ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الأيدي والوجوه وبيوت لحفظ ملابس الشغالين ويتعهد بها بالصيانة اللازمة.

كما يتعين عليه تهيئة محل يقضى فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم. والعملة مطالبون بالحفاظ على هذه المعدات وفي كل الحالات التي يلاحظ فيها تلف غير عادي للمعدات الصحية تجتمع لجنة الصحة والسلامة المهنية او اللجنة الاستشارية للمؤسسة للتدارس والتشاور ومد إدارة الشركة باقتراحات عملية للحد من الضرر.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته 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.

وعلاوة على ذلك فهو مطالب بنجدة اعوانه المتضررين من حادث شغل بأسرع الوسائل الملائمة. وان عدم مراعاة المقترحات الواردة بالفقرات السابقة يحمل المستأجر مسؤوليته.

يجب ان بوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الادوية الواجب توفرها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.

وعلى المؤسسات المشغلة لعشرين عاملا فأكثر تكوين مسعفين من بين العملة والمساهمة في الدورات التكوينية المختصة في حفظ الصحة والسلامة المهنية بقدر الإمكان.

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل ان تمثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل.

اما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها ان تكون بينها جمعية مشتركة

قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل اجراء الفحص عند الاستخدام او فحص الرقابة الذي يجرى سنويا.

بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 48

نظام الحيغة الاجتماعية

ان انشاء نظام حيغة اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة من طرف المستأجرين والعملة المعنيين بالأمر.

الفصل 49 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 4 وعدد 7)

نظام التقاعد

تقع دراسة انشاء نظام للتقاعد، حيث لا يوجد هذا النظام، وتحقيقه ان اقتضى الحال مباشرة من طرف المستأجرين والعملة المعنيين.

يتمتع أعوان التنفيذ والتسيير المحالين على التقاعد والذين لهم أقدمية أكثر من 10 سنوات متتالية وبدون انقطاع بمنحة تعادل أجرة 21 يوم عمل فعلي.

الفصل 50 (جديد)

الترتيب المهني لقطاع صناعة مواد البناء

(كما تم تنقيحه بالملاحق عدد 1 وعدد 5 وعدد 7)

الصنف	السلم	الاشغال التقنية	الاشغال الادارية	تعريف الوظائف
التنفيذ	1	الشغال: القائم بأعمال الرفع والتعبئة والتفريغ او التنظف أو النقل او العامل بالرفش	الحارس، منظم	اعوان بدون اي اختصاص
التنفيذ	2	شغال مختص: شاحن الفرن، مفرغ الفرن، عامل الصقل، عامل على عربة النقل، عامل العجن، عامل السبك، عامل رفع المربعات، (مكبسة أوتوماتيكية) عامل شحن الاكياس، مزود الآلة (باستعمال آلة) مكسر الصخور، ناحت الصخور، عامل صقل من الدرجة الأولى، معن سائق، معين عامل منجم،	حاجب من الدرجة الأولى، ساعي البريد	اعوان لهم مبادئ أولية في المهنة لتنفيذ بعض الاشغال البسيطة في اختصاصهم.
التنفيذ	3	العامل : شاحن الفرن ، مفرغ ، (الخزف الصحي) ، معمم النماذج، مراقب متمم اشغال من الدرجة الاولى، مزخرف من الدرجة الاولى، واضع الالوان متمم من الدرجة الاولى، سائق آلة من الدرجة الاولى، صاقل الرخام من الدرجة الثانية، سائق معدات من الدرجة الاولى، قاطع الرخام من الدرجة الاولى، نحات رخام من الدرجة الاولى، معين عامل الصيانة، محضر العجين، صانع الجليز بآلة نصف أوتوماتيكية، عامل على آلة التدفئة،	حاجب من الدرجة الثانية، معين خازن من الدرجة الاولى	اعوان لهم كفاءة مهنية ناتجة عن تكوين ومعرفة اولية
التنفيذ	4	عامل مختص: نحات من الدرجة الثانية، سائق من الدرجة الاولى (الى حد 4 اطنان) مراقب متمم اشغال من الدرجة الثانية، مزخرف من الدرجة الثانية، واضع الالوان متمم من الدرجة الثانية، مصمم نماذج من الدرجة الثانية، عامل صيانة من الدرجة الاولى، سائق معدات من الدرجة الثانية صانع الجليز الزربية، سائق آلة من الدرجة الثانية، فران من الدرجة الاولى، فران من الدرجة الثانية، مسير فرن الخزف من الدرجة الاولى، حافظ المواد المصنوعة، قاطع الرخام من الدرجة الثالثة، شاحن الفرن مفرغ مرسوم، (الخزف الصحي)، معين صانع قوالب الاجر فران درجة أول ، سائق معدات ثقيلة درجة أولى (إلى حد 4 أطنان)	معين خازن من الدرجة الثانية	أعوان قادرون على تنفيذ بعض الاشغال التابعة لاختصاصهم تحت مسؤوليتهم الشخصية، ومثبتون لمستوى ثقافي يعادل شهادة الكفاءة المهنية او الاعوان الذين لهم مستوى المرحلة الاولى من التعليم الثانوي، او الاعوان المنتمون للسلم الثالث والقادرون على القيام بهذه الوظائف

أعوان قادرون تنفيذ بعض الاشغال، التابعة لاختصاصهم تحت مسؤوليتهم الشخصية ومثبتون لدرجة ثقافية أدنى شهادة الكفاءة المهنية أو لهم مستوى المرحلة الاولى من التعليم الثانوي أو أعوان ينحدرون من السلم الثالث، وقادرون على القيام بهذه الوظائف	راقن من الصنف الاول، مساعد محتسب من الدرجة الاولى، مساعد ميكانوغرافي، مساعد بائع من الصنف الاول مستكتب من الصنف الاول، موزع الهاتف مكلف بالبرق، خازن	عامل مختص مرسوم: فران من الصنف الثاني، عامل صيانة من الصنف الثاني، سائق من 4 الى 15 طن من الدرجة الاولى، نحات من الدرجة الثالثة، مراقب مركز الصقل، مراقب مركز رفع المربعات بالمكبسة، مسير فرن الخزف من الدرجة الثانية، قاطع الرخام، مرسوم صانع قوالب اللآجر فران درجة أولى. عون مخبر سائق معدات ثقيلة درجة ثانية (إلى حد 4 أطنان)	5	التنفيذ
أعوان لهم شهادات تثبت معرفتهم النظرية والتطبيقية للحرفة، وتجربة مهنية تخول لهم تنفيذ أي شغل وذلك طبقا للتعليمات الصادرة لهم، أو أعوان لهم مستوى السنة الرابعة أو الخامسة من التعليم الثانوي أو أعوان منحدرون	راقن من الصنف الثاني، عون مكتب من الصنف الثاني، الميكانوغرافي من الصنف الاول قابض، معين بائع من الصنف الثاني.	عامل مختص: مراقب مركز، عامل صيانة مرسوم، سائق شاحنة حمولتها من 4 الى 15 طن من الدرجة الثانية، نحات مرسوم. صانع قوالب اللآجر درجة ثانية سائق معدات ثقيلة درجة ثالثة	6	التنفيذ
عون ذو كفاءه عالية مختص في مجموعة اشغال بفرعه المهني او اعوان لهم مستوى الجزء الاول من البكالوريا او ما يعادل ذلك او اعوان منحدرون من السلم السادس	محتسب من الصنف الاول، ميكانوغرافي من الصنف الثاني قابض اول، كاتب راقن، عون مستكتب من الصنف الثالث بائع، راقن مختزل، خازن من الدرجة الثانية	عامل ذو كفاءة عالية: عامل صيانة رئيس، سائق شاحنة تفوق حمولتها 15 طن.	7	التنفيذ
اعوان لهم معرفة نظرية وتطبيقية في اختصاصهم وكفاءة في القيادة نخول لهم تسيير مجموعة من العمال او الاعوان المحرزون على الجزء الاول من البكالوريا او الاعوان المنحدرون من السلم المنخفض	محتسب من الصنف الثاني، ميكانوغرافي، بائع فني، تجاري محرر، خازن رئيس	فني من الدرجة الاولى (رئيس فريق)	8	أعوان تسيير
	محتسب اول، رئيس مستودع، مستكتب مختص من الدرجة الثالثة	فني من الدرجة الثانية (عون اشراف)	9	أعوان تسيير
اعوان لهم معرفة نظرية وتطبيقية في اختصاصهم وكفاءة في القيادة تخول لهم تسيير مجموعة من رؤساء فرق، او اعوان محرزون على شهادة البكالوريا او شهادة معادلة او اعوان منحدرون من السلم	كاتب ادارة من الدرجة الاولى رئيس قسم مساعد مكلف بوكالة	فني مختص من الدرجة الاولى (رئيس ورشة)، عون اشراف اول	10	أعوان تسيير
	رئيس وكالة، كاتب ادارة من الصنف الثاني، رئيس مكتب او قسم		11	أعوان تسيير

اعوان اتموا كل مراحل التعليم العالي مثبت بشهادة عالية. او الاعوان المنحدرون من الصنف لثامن والقادرون على القيام بهذه الوظائف	ملحق بالإدارة، محتسب ورئيس، رئيس مصلحة مساعد، رئيس وكالة اول	فني من الصنف الثاني (رئيس صيانة من الصنف الثاني، رئيس صنع من الصنف الثاني)	12	أعوان تسيير
اعوان محرزون عل ديبلوم عال او تجربة مهنية كافية	رئيس مصلحة من الصنف الاول (اداري أو التقني) ملحق اول بالإدارة	مهندس اول من الصنف الاول	13	إطارات
	رئيس مصلحة من الصنف الثاني (اداري او التقني)	مهندس من الصنف الثاني	14	
	أعوان محرزون على ديبلوم عال ولهم تجربة عميقة لتسيير عدة ميادين من النشاط مع تقدير للمسؤولية	كاهية مدير	15	
	مدير خارج الصنف: كاتب عام مدير عام مساعد	مهندس مدير فني	16	

الفصل 52

مقتضيات تطبيقية

يقع تطبيق المقتضيات والتراتب الجاري بها العمل في كل الوضعيات والقضايا المتعلقة بالعمال الغير المشار إليهم بهذه الاتفاقية.

الفصل 53

الحقوق المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية ان تكون في أي حال من الاحوال سببا في إلغاء أو التنقيص من الحقوق الفردية او الجماعية المكتسبة من طرف العمال قبل إمضاء هذه الاتفاقية.

الفصل 54 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

إعادة الترتيب

عند دخول المقتضيات المتعلقة بنظام الأقدمية حيز التطبيق يقع إعادة ترتيب كل عامل بدرجة أقدمية، بأجر مساو وإن تعذر بدرجة أقدمية بأجر موال مباشرة في الإرتفاع للأجر الأصلي المقبوض فعلا عند تاريخ إعادة الترتيب .

الفصل 55

تدخل هذه الإتفاقية حيز التطبيق في أول جوان 1975.

تونس في 29 أفريل 1975

عن المنظمات النقابية للأعراف
السيد الفرجاني بلحاج عمار

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية
السيد الشاذلي زليلة
رئيس جامعة البناء
السيد كمال بورقيبة
رئيس نقابة أصحاب مصانع مواد البناء

عن المنظمات النقابية للعمال
السيد الحبيب عاشور
الكاتب العام للاتحاد العام للشغل

السيد البشير المبروك
الكاتب العام لجامعة عمال البناء

جداول الأجور

(الملحق التعديلي عدد 16)

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

- الجدولان عدد 1 و2 بداية من غرة ديسمبر 2021

- الجدولان عدد 3 و4 بداية من غرة جانفي 2023

- الجدولان عدد 5 و6 بداية من غرة جانفي 2024

تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة للسنوات 2022 و 2023 و 2024، الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

الفصل 3 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة 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 و 2021 أقل مما تضمنته الفقرتين الأولى والرابعة من الاتفاق المشار إليه أعلاه، فإنه يدم إسناد الفارق بمفعول يعود لشهر ديسمبر 2021. ولا يستوجب الجمع بين الزيادات بعنوان 2022 والزيادات أو التسبقة التي أسندتها المؤسسات خلال سنتي 2020 و 2021.

الفصل 5 - أحكام خاصة:

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

تونس في 15 أفريل 2022.

جدول الأجور عدد 1
العمال الخالصون بالساعة
يقع العمل به بداية من ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
الصنف															
التنفيذ	1	2.606	2.643	2.644	2.646	2.649	2.651	2.654	2.656	2.658	2.661	2.669	2.719	2.769	2.819
	2	2.803	2.806	2.808	2.811	2.814	2.816	2.819	2.821	2.833	2.841	2.851	2.901	2.951	3.001
	3	2.869	2.872	2.876	2.879	2.889	2.900	2.912	2.923	2.935	2.946	2.970	3.020	3.070	3.120
	4	2.999	3.010	3.023	3.036	3.1150	3.063	3.076	3.101	3.115	3.127	3.141	3.191	3.241	3.291
	5	3.106	3.121	3.135	3.151	3.178	3.193	3.206	3.220	3.234	3.248	3.261	3.311	3.361	3.411
التسيير	6	3.275	3.293	3.320	3.335	3.351	3.365	3.381	3.396	3.411	3.426	3.441	3.491	3.541	3.591
	7	3.518	3.534	3.551	3.569	3.585	3.602	3.618	3.635	3.652	3.681	3.697	3.747	3.797	3.847
	8	3.763	3.785	3.807	3.829	3.861	3.886	3.909	3.931	3.952	3.975	3.996	4.046	4.096	4.146
	9	3.995	4.019	4.056	4.082	4.107	4.132	4.155	4.180	4.206	4.243	4.267	4.317	4.367	4.417
	10	4.260	4.288	4.315	4.344	4.372	4.400	4.441	4.469	4.498	4.526	4.554	4.604	4.654	4.704
	11	4.529	4.562	4.594	4.631	4.671	4.703	4.735	4.768	4.799	4.831	4.864	4.914	4.964	5.014
	11	4.529	4.562	4.594	4.631	4.671	4.703	4.735	4.768	4.799	4.831	4.864	4.914	4.964	5.014

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

جدول الأجور عدد 2
العمال الخالصون بالشهر
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
الصنف															
التنفيذ	1	542.185	549.695	550.337	550.787	551.301	551.815	552.329	552.843	553.293	553.807	555.576	565.976	576.376	586.776
	2	583.1229	583.499	584.014	584.594	585.174	585.753	586.269	586.848	589.106	590.947	593.017	603.417	613.817	624.217
	3	596.126	596.839	597.553	598.266	600.348	602.675	605.001	607.439	609.886	612.212	617.039	627.439	637.839	648.239
	4	623.357	624.883	628.241	631.017	633.852	636.653	639.229	644.535	647.340	649.912	652.717	663.117	673.517	683.917
	5	645.124	648.176	651.228	654.514	660.966	663.118	666.169	669.221	672.305	675.097	677.889	688.289	698.689	709.089
	6	680.074	683.608	688.407	692.941	696.226	699.233	702.454	705.675	708.896	711.902	715.123	725.523	735.923	746.323
التسيير	7	732.842	735.478	738.814	742.564	746.000	749.436	752.872	756.308	759.958	765.894	769.330	779.730	790.130	800.530
	8	783.155	787.794	792.433	796.839	804.184	808.822	813.461	818.099	822.506	827.143	831.782	842.182	852.582	862.982
	9	830.132	835.234	843.043	848.377	853.479	853.581	863.683	868.785	874.119	881.928	887.031	897.431	907.831	918.231
	10	884.193	889.991	895.789	901.818	907.616	913.414	921.919	927.717	933.747	939.545	945.343	955.743	966.143	976.543
	11	942.333	949.057	955.782	964.982	971.708	978.433	987.390	991.885	998.378	1.005.104	1.011.830	1.022.230	1.032.630	1.043.030
الإطارات	12	1.006.082	1.016.302	1.023.817	1.031.332	1.038.845	1.046.359	1.053.729	1.061.387	1.068.902	1.076.415	1.083.930	1.094.330	1.104.730	1.115.130
	13	1.075.733	1.084.196	1.092.657	1.101.121	1.109.555	1.118.047	1.126.510	1.131.972	1.143.435	1.151.899	1.160.361	1.170.761	1.181.161	1.191.561
	14	1.134.190	1.143.499	1.152.808	1.162.116	1.171.425	1.180.735	1.190.044	1.199.293	1.208.661	1.217.971	1.227.280	1.237.680	1.248.080	1.258.480
	15	1.225.586	1.236.973	1.248.359	1.259.745	1.271.132	1.282.518	1.293.903	1.305.293	1.316.676	1.328.062	1.339.449	1.349.849	1.360.249	1.370.649
	16	1.315.208	1.328.603	1.341.999	1.355.395	1.368.792	1.382.189	1.395.583	1.408.979	1.422.375	1.435.771	1.449.167	1.459.567	1.469.967	1.480.367

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

جدول الأجور عدد 3
العمال الخالصون بالساعة
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

															الدرجة	
															مدة البقاء بالدرجة	
															الصرف	
3.045	2.995	2.945	2.895	2.845	2.837	2.834	2.832	2.830	2.827	2.825	2.822	2.820	2.818	2.782	1	التنفيذ
3.241	3.191	3.141	3.091	3.041	3.031	3.023	3.011	3.009	3.006	3.004	3.001	2.998	2.996	2.993	2	
3.364	3.314	3.264	3.214	3.164	3.140	3.129	3.117	3.106	3.094	3.083	3.073	3.070	3.066	3.063	3	
3.543	3.493	3.443	3.393	3.343	3.329	3.317	3.303	3.278	3.265	3.252	3.238	3.225	3.212	3.201	4	
3.671	3.621	3.571	3.521	3.471	3.458	3.444	3.430	3.416	3.403	3.388	3.361	3.345	3.331	3.316	5	
3.862	3.812	3.762	3.712	3.662	3.647	3.632	3.617	3.602	3.586	3.572	3.556	3.541	3.514	3.496	6	
4.134	4.084	4.034	3.984	3.934	3.918	3.889	3.872	3.855	3.839	3.822	3.806	3.788	3.771	3.755	7	التسيير
4.450	4.400	4.350	4.300	4.250	4.229	4.206	4.185	4.163	4.140	4.117	4.083	4.061	4.039	4.017	8	
4.737	4.687	4.637	4.587	4.537	4.513	4.476	4.450	4.425	4.402	4.377	4.352	4.326	4.289	4.265	9	
5.041	4.991	4.941	4.891	4.841	4.813	4.785	4.756	4.728	4.687	4.659	4.631	4.602	4.575	4.547	10	
5.369	5.319	5.269	5.219	5.169	5.136	5.104	5.073	5.040	5.008	4.976	4.941	4.899	4.867	4.834	11	

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

جدول الأجور عدد 4
العاملون الخالصون بالشهر
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	مدة البقاء بالدرجة	
															الصنف	
633.774	623.374	612.974	602.574	592.174	590.405	589.891	589.441	588.927	588.413	587.899	587.385	586.935	586.293	578.783	1	التنفيذ
673.985	663585	653.185	642.785	632.385	630.315	628.474	626.216	625.637	625.121	624.542	623.962	623.382	622.867	622.597	2	
698.878	688.478	678.078	667.678	657.278	652.451	650.125	647.678	645.240	642.914	640.587	638.505	637.792	637.078	636.365	3	
736.394	725:994	715.594	705.194	694.794	691.989	689.417	686.612	681.306	678.735	675.929	673.124	670.318	666.960	665.434	4	
763.03.5	752.635	742.235	731.835	721.435	718.643	715.851	712.767	709.715	706.664	703.612	698.060	694.774	691.722	688.670	5	
802.628	792.228	781.828	771.428	761.028	757.807	754.801	751.580	748.359	745.138	742.131	738.846	734.312	729.513	725.97.9	6	
860.397	849.997	839.597	829.197	818.797	815.361	809.425	805.775	802.339	798.903	795.467	792.031	788281	784.945	782.309	7	التسيير
926.245	915.845	905.445	895.045	884.645	880.006	875.369	870.962	866.324	861.685	857.047	819.702	845.296	846.657	836.018	8	
984.665	974.265	963.865	953.465	943.065	937.962	930.153	924.819	919.717	914.615	909.513	904.411	899.077	891268	886.166	9	
1.046.626	1.036.226	1.025.826	1.015.426	1.005.026	999.228	993:430	987.400	981.602	9.73.097	967.299	961.501	955.472	949.674	943.876	10	
1.117.037	1.106.637	1.096.237	1.085.837	1.075.437	1.068.711	1.061.985	1.055.492	1.050.997	1.042.040	1.035.315	1.028.589	1.019.389	1.012.664	1.005.940	11	الإطارات
1.193.441	1.153.041	1.172.641	1.162241	1.151841	1.144.326	1.136.813	1.129.298	1.121.640	1.114.270	1.106.756	1.099.243	1.091.728	1.084.213	1.073.993	12	
1.274.573	1.264.173	1.253.773	1.243373	1.232.973	1.224.511	1.216.047	1.207.584	1.199.122	1.190.659	1182.197	1.173.733	3.165.269	1.15608	1.148.345	13	
1.345.438	1.335.038	1.324.638	1.314.238	1.303.838	1.294.529	1.285.912	1.275.851	1.266.602	1.257.293	1.247.983	1.238.674	1.229.336	1.220.057	1.210.748	14	
1.463.776	1.453.376	1.442.976	1.432.576	1.422.176	1.410.789	1.399.403	1.388.018	1.376.630	1.365.245	1.353.859	1.342.472	1371.085	1.319.700	1.308.313	15	
1.579.544	1.569.144	1.558.744	1.548.344	1.537.944	1.524.548	1.511.152	1.497.756	1.484.360	1.470.966	1.457.569	1.444.172	1.430.776	1.437.380	1.403.985	16	

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

جدول الأجور عدد 5
العمال الخالصون بالساعة
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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
الصنف															
التنفيذ	1	2.970	3.006	3.008	3.010	3.013	3.015	3.018	3.020	3.022	3.025	3.033	3.083	3.133	3.183
	2	3.195	3.198	3.200	3.203	3.206	3.208	3.211	3.213	3.225	3.233	3.243	3.293	3.313	3.393
	3	3.270	3.273	3.277	3.280	3.290	3.301	3.313	3.324	3.336	3.347	3.371	3.421	3.471	3.521
	4	1417	3.428	3.441	3.454	3.468	3.481	3.494	3.519	3.533	3.545	3.559	3.609	3.659	3.709
	5	3.540	3.555	3.569	3.585	3.612	3.627	3.640	3.654	3.668	3.682	3.695	3.745	3.795	3.845
	6	3.732	3.750	3.777	3.792	3.808	3.822	3.838	3.853	3.868	3.883	3.898	3.948	3.998	4.048
التسيير	7	4.009	4.025	4.042	4.060	4.076	4.093	4.109	4.126	4.143	4.172	4.188	4.238	4.288	4.338
	8	1288	4.310	4.332	4.354	4.388	4.411	4.434	4.456	4.477	4.500	4.521	4.571	4.621	4.671
	9	4.553	4.577	4.614	4.640	4.665	4.690	4.713	4.738	4.764	4.801	4.825	4.875	4.925	4.975
	10	4.854	4.882	4.909	4.938	4.966	4.994	5.035	5.063	5.092	5.120	5.148	5.198	5.248	5.298
	11	5.161	5.194	5.226	5.270	5.303	5.335	5.367	5.400	5.431	5.463	5.496	5.546	5.596	5.646

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

جدول الأجور عدد 6
العمال الخالصون بالشهر
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	مدة البقاء بالدرجة	
															الصف	
672.842	662.442	652.042	611.642	63.1242	629.473	628.959	628.509	627.995	627.181	626.967	626.453	626.003	625.361	617.851	1	التنفيذ
716.011	705.611	695.211	684.811	674.411	672.341	670.500	668.242	667.663	667.147	666.568	665.988	665.408	664.89.1	664.623	2	
741.832	731.432	721.032	710.632	700.232	695.405	693.079	690.632	688.194	685.868	683.541	681.459	680.746	680.032	679.319	3	
781.311	770.911	760.511	750.111	739.711	736.906	734.334	731.529	726.223	723.652	720.846	718.041	715.235	711.877	710.351	4	
809.520	799.120	788.720	778.320	767.920	765.128	762.336	759.252	756.200	753.149	750.097	744.545	741.259	738.207	735.155	5	
851.631	841.231	830.831	820.431	810.031	806.810	803.804	800.583	797.362	794.141	791.134	787.849	783.315	778.516	774.982	6	
913.202	902.802	892.402	882.002	871.602	863.166	862.230	858.580	855.144	851.708	848.272	844.836	841.086	837.750	835.114	7	التسيير
982.676	972.276	961.876	951.476	941.076	936.437	931.800	927.393	922.755	918.116	913.478	906.133	901.727	897.088	892.44.9	8	
1.044.482	1.034.082	1.023.682	1.013.282	1.002.882	997.779	989.970	984.636	979.534	974.432	969.339	964.228	958.894	951.085	945.983	9	
1.110.338	1.099.936	1.089.538	1.079.138	1.068.738	1.062.940	1.057.142	1.051.112	1.045.314	1.036.809	1.031.011	1.025.213	1.019.184	1.013.386	1.007.588	10	
1.184.938	1.174.536	1.164.138	1.153.738	1.143.338	1.136.612	1.129.886	1.123.393	1.118.898	1.109.941	1.103.216	1.096.490	1.087.290	1.080.565	1.073.841	11	
1.265.935	1.255.535	1.245.135	1.234.735	1.224.335	1.215.820	1.209.307	1.201.792	1.194.131	1.186.764	1.179.250	1.171.737	1.164.222	1.156.707	1.146.487	12	
1.352.086	1.341.686	1.331.286	1.320.886	1.310.486	1.302.024	1.293.560	1.285.097	1.276.635	1.268.172	1.259.710	1.251.246	1.242.782	1.234.321	1.225.858	13	الإطارات
1.427.164	1.416.764	1.406.364	1.395.964	1.385.564	1.376.255	1.366.945	1.357.577	1.348.328	1.339.019	1.329.709	1.320.460	1.311.092	1.101.783	1.292.474	14	
1.552.087	1.541.687	1.531.287	1.520.887	1.510.487	1.499.100	1.487.714	1.476.329	1.464.941	1.453.556	1.442.170	1.430.783	1.419.397	1.408.011	1.396.624	15	
1.674.313	1.663.913	1.653.513	1.643.113	1.632.713	1.619.317	1.605.921	1.592.523	1.379.129	1.565.735	1.552.338	1.538.941	1.525.545	1.512.149	1.498.754	16	

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