



كمال صفر

مرحباً

# الاتفاقية المشتركة القطاعية

لمعامل المشروبات الغازية غير الكحولية ولعصير  
الغلال والمياه المعدنية

محنة (2022)

جميع الحقوق محفوظة 2022

Sfarconsulting.tn

**الفهرس**  
**الإتفاقية المشتركة القطاعية**  
**لمعامل المشروبات الغازية غير الكحولية ولعصير الغلال والمياه المعدنية**

|                   |                                                                |
|-------------------|----------------------------------------------------------------|
| 4 - 3             | فهرس الإتفاقية                                                 |
| 6 - 5             | التنقيحات                                                      |
| 7                 | قرار المصادقة                                                  |
| الصفحة            | الموضوع                                                        |
| 8                 | ميدان التطبيق                                                  |
| 9 - 8             | المدة المراجعة والتراجع                                        |
| 9                 | الملحقات                                                       |
| 9                 | التأويل                                                        |
| 11 - 10 - 9       | الحق النقابي وحرية الرأي                                       |
| 12                | قبول النواب النقابيين                                          |
| 12                | تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة |
| 13 - 12           | الإن تداب                                                      |
| 13                | مقاييس الإنتاج                                                 |
| 14 - 13           | مدة التحرية                                                    |
| 16 - 15 - 14      | عقد الشغل لمدة معينة                                           |
| 16                | حماية العملة أثناء مباشرتهم للعمل                              |
| 16                | بطاقة الخلاص                                                   |
| 18 - 17 - 16      | التدرج والترقية                                                |
| 18                | استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبتهم           |
| 19 - 18           | أجل الإعلام بإنهاء العمل                                       |
| 19                | فصل العامل إثر موطن شغل أو إثر ضغط في عدد العملة               |
| 20 - 19           | مكافأة نهاية الخدمة                                            |
| 20                | الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية                                  |
| 20                | الاستقالة                                                      |
| 21 - 20           | شهادة العمل                                                    |
| 21                | تغيير مكان الإقامة أو النقلة                                   |
| 22 - 21           | في التغيب                                                      |
| 22                | مدة العمل                                                      |
| 22                | تأجير العمل الليلي                                             |
| 22                | الساعات الزائدة                                                |
| 23                | الراحة الأسبوعية                                               |
| 23                | أيام العطل                                                     |
| 24 - 23           | الرخص خالصة الأجر                                              |
| 24                | الرخص الخاصة لأسباب عائلية                                     |
| 25                | الرخص الإستثنائية                                              |
| 26 - 25           | رخص المرض                                                      |
| 26                | الرخص لتأدية الواجب العسكري                                    |
| 26                | الرخصة بدون أجر                                                |
| 29 - 28 - 27 - 26 | التأديب                                                        |
| 29                | مشمولات نظر المجلس التأديبي                                    |

|              |                                                                 |         |
|--------------|-----------------------------------------------------------------|---------|
| 30 -29       | التدريب والتكوين والإتقان المهني                                | 41      |
| 30           | أزياء العمل والوقاية                                            | 42      |
| 31 -30       | الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية | 43      |
| 32 -31       | الصحة والسلامة المهنية                                          | 44      |
| 32           | حماية الأمومة                                                   | 44 مكرر |
| 33 -32       | منحة الإنتاج                                                    | 45      |
| 35- 34 -33   | الترتيب المهني ومقاييس الأجور                                   | 46      |
| 35           | تحديد الوظائف                                                   | 47      |
| 35           | الأعوان الإداريون                                               | 48      |
| 36           | نظام التقاعد                                                    | 49      |
| 36           | إعادة الترتيب                                                   | 50      |
| 37 -36       | منحة النقل                                                      | 51      |
| 37           | منحة القفة                                                      | 51 مكرر |
| 37           | منحة الخطر                                                      | (2) 51  |
| 38           | منحة البرد                                                      | (3) 51  |
| 38           | المنحة الدراسية                                                 | (4) 51  |
| 38           | منحة الإنتاجية                                                  | (5) 51  |
| 38           | منحة آخر السنة                                                  | (6) 51  |
| 38           | ألغى                                                            | (7) 51  |
| 39           | منحة الحضور                                                     | (8) 51  |
| 39           | الإمتيازات المكتسبة                                             | 52      |
| 39           | إجراء العمل بهذه الإتفاقية                                      | 53      |
| من 40 إلى 44 | الترتيب المهني (محين)                                           |         |
| من 45 إلى 48 | الأجور (2022 - 2023 - 2024)                                     |         |

| <p style="text-align: center;"><b>نص</b><br/> <b>الاتفاقية المشتركة القطاعية للمشروبات الغازية غير الكحولية ولعصير الغلال والمياه المعدنية</b><br/> <b>المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 12 مارس 1975</b></p> |                                |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الملاحق                                                                                                                                                                                                     | سنة التنقيح                    | الفصول المنقحة                                                                                                                                                        | الموضوع                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>الملاحق من 1983 الى 2009</b>                                                                                                                                                                             |                                |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ملحق 1                                                                                                                                                                                                      | قرار مؤرخ في 28<br>أفريل 1983  | الغاء وتعويض الفصول<br>5-9-16-28-30-42-<br>45-51 - الفقرة 2 من<br>الفصل 14                                                                                            | الحق النقابي وحرية الرأي - مقاييس الانتاج<br>- التدرج (ف 2 فصل 14) - اجل الاعلام<br>بانتهاء العمل - أيام العطل - الرخص<br>الخاصة لأسباب عائلية - أزياء العمل<br>والوقاية - منحة الانتاج -منحة النقل -<br>منحة الخطر - منحة البرد - المنحة<br>الدراسية - منحة الانتاجية - منحة آخر<br>السنة              |
| ملحق 2                                                                                                                                                                                                      | قرار مؤرخ في 29<br>مارس 1989   | -                                                                                                                                                                     | اجور                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ملحق 3                                                                                                                                                                                                      | قرار مؤرخ في 16<br>أوت 1990    | الفصول 28 - 51-51<br>(2)                                                                                                                                              | أيام العطل - منحة النقل - منحة الخطر                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ملحق 4                                                                                                                                                                                                      | قرار مؤرخ في 7<br>سبتمبر 1993  | الفصول 5-6-8-10-<br>23-27-28-34-42-<br>44-48<br>-الغاء الفقرتين الاولى و<br>الثانية من الفصل 14 و<br>تعويضها (سلم الاجور)<br>-تنقيح التصنيف<br>المهني (جدول<br>مصاحب) | الحق النقابي وحرية الرأي - قبول النواب<br>النقابيين - الانتداب - مدة التجربة -<br>التغيب-الراحة الاسبوعية - أيام العطل -<br>الرخصة بدون اجر - ازياء العمل والوقاية -<br>حفظ الصحة والسلامة - الاعوان الإداريون<br>-                                                                                     |
| ملحق 5<br>(اصلاح<br>خطأ<br>بجدول<br>التصنيف)                                                                                                                                                                | قرار مؤرخ في 24<br>جويلية 1996 | الفصول 7-8-11-15-<br>16-22-24-26-46-<br>49<br>-الغاء الفصول 37-<br>38-39-40 -<br>اعادة تصنيف الاعوان<br>الاداريين                                                     | تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة<br>الاستشارية المتناصفة ونواب العملة -<br>الانتداب-عقد الشغل لمدة معينة -<br>استعمال العملة في وظائف غير مطابقة<br>لرتبتهم - أجل الاعلام بإنهاء العمل - تغيير<br>مكان الاقامة او النقلة - مدة العمل -<br>الساعات الزائدة-الترتيب المهني ومقاييس<br>الاجور - نظام التقاعد |
| ملحق 6                                                                                                                                                                                                      | قرار مؤرخ في 9<br>جوان 1999    | الفصول 8-11-14-<br>18-44-46<br>-اضافة الفصل 44<br>مكرر (حماية الامومة)                                                                                                | الانتداب -عقد الشغل لمدة معينة -<br>التدرج والترقية - مكافأة نهاية الخدمة -<br>حفظ الصحة والسلامة-الترتيب المهني<br>ومقاييس الاجور                                                                                                                                                                      |

|                                 |                             |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ملحق 7                          | قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 | الفصول 5-24-41-48-46<br>-إعادة تصنيف اسواق<br>الخالصين بالساعة                                | الحق النقابي وحرية الرأي – مدة العمل –<br>التدريب والتكوين والاتقان المهني – الترتيب<br>المهني ومقاييس الاجور-الاعوان الإداريون                                                                   |
| ملحق 8                          | قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006  | الفصول 9-46-49-51-51 (6)<br>تنقيح التصنيف المهني<br>للأعوان الاداريين                         | مقاييس الانتاج -الترتيب المهني ومقاييس<br>الاجور – نظام التقاعد – منحة النقل –<br>منحة آخر السنة – منحة المسؤولية                                                                                 |
| ملحق 9                          | قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009  | الفصول 5-8-11-14-51-51-46-25-24<br>مكرر-51(4)<br>-حذف احكام الفصل<br>4.51 (منحة<br>المسؤولية) | الحق النقابي وحرية الرأي – الانتداب – عقد<br>الشغل لمدة معينة – التدرج والترقية – مدة<br>العمل – تأجير العمل الليلي -الترتيب المهني<br>ومقاييس الاجور-منحة النقل – منحة القفة<br>– المنح المدرسية |
| <b>الملاحق من 2011 الى 2019</b> |                             |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                   |
| ملحق 10                         | قرار مؤرخ في 1 نوفمبر 2011  | الفصول 51-51 مكرر-<br>51(4)                                                                   | منحة النقل، منحة القفة – المنح المدرسية<br>– جداول الاجور                                                                                                                                         |
| ملحق 11                         | قرار مؤرخ في 19 فيفري 2013  | الفصل 51                                                                                      | منحة النقل – جداول الاجور                                                                                                                                                                         |
| ملحق 12                         | قرار مؤرخ في 22 ديسمبر 2014 | الفصل 51                                                                                      | منحة النقل – جداول الاجور                                                                                                                                                                         |
| ملحق 13                         | قرار مؤرخ في 10 ماي 2016    | الفصل 51<br>-اضافة الفصل 8.51<br>(منحة الحضور)                                                | منحة النقل – جداول الاجور                                                                                                                                                                         |
| ملحق 14                         | قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017  | الفصلان 51-51.8                                                                               | منحة النقل – منحة الحضور – جدول<br>الاجور                                                                                                                                                         |
| ملحق 15                         | قرار مؤرخ في 18 فيفري 2019  | الفصلان 51-51.8                                                                               | منحة النقل – منحة الحضور – جدول<br>الاجور                                                                                                                                                         |
| ملحق 16                         | قرار مؤرخ في 29 أفريل 2022  | الفصلان 51-51.8                                                                               | منحة النقل – منحة الحضور – جدول<br>الاجور                                                                                                                                                         |

## وزارة الشؤون الاجتماعية

### الاتفاقية المشتركة القطاعية لمعامل المشروبات الغازية غير الكحولية ولعصير الغلال والمياه المعدنية (\*)

إن وزير الشؤون الاجتماعية،  
بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة  
الشغل،  
وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،  
وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية  
المشتركة الاطارية،  
وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 16 جانفي 1975 كما وقع  
التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

#### قرر ما يأتي:

الفصل 1 - إن الاتفاقية المشتركة القومية لمعامل المشروبات الغازية غير الكحولية ولعصير الغلال  
المضاف نصها لهذا القرار، وقعت المصادقة عليها.  
الفصل 2 - أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة  
النشاطات المضبوطة بفصلها الأول، في كامل تراب الجمهورية.  
الفصل 3 - لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول اعلاه ان تكون سببا في الغاء او الحد  
من المنافع المكتسبة من طرف الاجراء قبل دخولها حيز التطبيق.  
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية تعوض شروط الاتفاقية المشار اليها اعلاه الشروط المماثلة في  
العقود كلما كانت هاته الاخيرة اقل نفعا من الأولى.

تونس في 12 مارس 1975.

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه الوزير الأول

الهادي نويرة

(\*) عوضت تسمية "الاتفاقية المشتركة القومية لمعامل المشروبات الغازية غير الكحولية ولعصير الغلال" بتسمية "الاتفاقية المشتركة  
القطاعية لمعامل المشروبات الغازية غير الكحولية ولعصير الغلال والمياه المعدنية" بمقتضى الفصل الأول من قرار وزير الشؤون  
الاجتماعية والتضامن والتونسين بالخارج مؤرخ في 17 جانفي 2006 يتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 8.

## وزارة الشؤون الاجتماعية

### الاتفاقية المشتركة القطاعية لمعامل المشروبات الغازية غير الكحولية ولعصير الغلال والمياه

#### المعدنية

بين

الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية  
النقابة القومية لأصحاب مصانع المشروبات الغازية

من جهة،

الاتحاد التونسي للشغل  
نقابة عملة مصانع المشروبات الغازية التونسية

من جهة أخرى،

بعد مفاوضات اللجنة المختلطة للعقود المجتمعة بتونس في الفترة المتراوحة بين 19 جوان و28 أوت 1974.

#### وقع الاتفاق على ما يلي:

#### ميدان التطبيق

### الفصل 1

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين الاعراف والشغالين العاملين بصفة قارة في معامل المشروبات الغازية غير الكحولية وعصير الغلال والمياه المعدنية الموجودة بكامل تراب الجمهورية. تنصرف بعض احكام هذه الاتفاقية على الشغالين الوقتيين وتوضع هذه الاحكام عبر بعض فصول هذه الاتفاقية.

#### المدة - التراجع - المراجعة

### الفصل 2

ابرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة ويمكن التراجع فيها من أحد الطرفين برسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالبلوع ولا يكون لهذا التراجع مفعول الا بعد مضي ثلاثة أشهر عن توجيه الرسالة المضمونة الوصول ويشهد بهذا التاريخ طابع البريد. لا يمكن حصول التراجع او طلب المراجعة الا بعد انقضاء مدة ثلاثة سنوات مدنية كاملة بداية من تاريخ ابتداء العمل بهذه الاتفاقية.



يجب على الطرف القائم بالتراجع او بطلب المراجعة الكاملة او الجزئية ان يرفق رسالة الاعلام الموجهة للطرف المقابل، بمشروع اتفاقية جديدة او بنص الفصول المطالب بمراجعتها. ومهما يكن من امر فان هذه الاتفاقية تبقى نافذة المفعول الى ان يقع امضاء اتفاقية جديدة. يجب ان تبدأ المناقشات في أسرع وقت ممكن ويجب على الاطراف المتعاقدة ان تجتمع في أجل لا يتجاوز الشهر بداية من توجيه هذه الرسالة وذلك من اجل تحوير جديد او تعويض بعض الفصول. وفي صورة عدم التوصل الى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ الشروع في المفاهيمات، يمكن للأطراف المعنية ان تقرر باتفاق بينها ان تبقى الاتفاقية نافذة المفعول لمدة اجل جديد قدره ثلاثة أشهر. وان لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الاجلين السابقين للطرفين اللجوء الى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية.

## الملحقات

### الفصل 3

تصاغ الاجزاء التي وقعت مراجعتها من هذه الاتفاقية في شكل ملحقات، يكون لها نفس مفعول الاتفاقية.

## التأويل

### الفصل 4

ان الخلافات التي يمكن ان تبرز بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية يجب رفعها للجنة المتناصفة المشتركة من ممثلي النقابات التي شاركت في احضار هذه الاتفاقية. وان لم يحصل الاتفاق بين اعضاء هذه اللجنة المتناصفة، فان الخلاف يقع حسمه طبقا لإجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل 2 أعلاه. وان ما تقرره اللجنة المتناصفة او ما يقضي به التحكيم بصفة نهائية يكون له نفس المفعول الذي يكون لهذه الاتفاقية المشتركة.

## الحق النقابي وحرية الرأي

### الفصل 5 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7 وأضيفت فقرة بعد الفقرة الأولى ونقحت الفقرة الرابعة والفقرة السادسة وأضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 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 والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

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 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. يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملاً، و 30 ساعة سنوياً بالنسبة

للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا، و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا 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 فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

يقوم المؤجر بخصم الانخراط النقابي وتحويله للمنظمة النقابية المنخرط بها العامل، وذلك بناء على التزام كتابي من العامل يقدمه للمؤجر عن طريق النقابة المعنية، يسمح بموجبه صراحة بإجراء هذا الخصم مما يعفي المؤجر من كل مسؤولية قانونية تتعلق بهذا الأمر.

## قبول النواب النقابيين

### الفصل 6 (جديد)

#### (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يتم قبول نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر الذين لهم نيابة قانونية صحيحة من طرف المستأجر حسب طلبهم. ويكون هذا الطلب كتابيا ومتضمنا لموضوع المقابلة. ويوجه للمستأجر اما عن طريق البريد ويكون مضمون الوصول او عن طريق مكتب الضبط للمؤسسة. ويمكن للمستأجر ان يستعين في هذه المقابلة بنائب عن منظمته النقابية.

#### تمثيل العملة بالمؤسسات:

#### اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

### الفصل عدد 7 (جديد)

#### (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 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 الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

#### الانتداب

### الفصل 8 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 وأضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 5 والغيت فقرة حول البطاقات المهنية بالملحق التعديلي عدد 6 ونقحت الفقرة الأولى وأضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)

يتم الانتداب طبقاً لأحكام الفصل 280 من مجلة الشغل.

يرتب الاعوان المنتدبون في أصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم حسب ذلك.

يضبط الفصل 46 من هذه الاتفاقية جدول الاصناف المهنية وسلم الاجور لمختلف هذه الأصناف. في صورة حصول شغور او احداث مراكز عمل جديدة تعطى الاولوية لأعوان المؤسسة حسب الكفاءة المهنية.

يقع اعلام الاعوان بالأصناف المهنية الموجودة بها شغور وذلك عن طريق المعلقات.

وعند الانتداب يقع اعلام كل عامل بالصنف المهني الذي سيعين به وبمقدار الاجرة المقابلة لذلك وبمناسبة كل تغيير في الصنف يقع اعلام المعني بالأمر بنفس الطريقة.

يتمتع العملة الذين وقع اعفاؤهم من اجل إلغاء مراكز العمل او ضغط في العدد بأولوية الانتداب.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الانتداب طبق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بالمصالح الطبية للشغل.

لا يمكن في أي حال تشغيل المتقاعدين عن العمل أو مواصلة تشغيل العمال الذين بلغوا سن التقاعد.

يتحتم على العامل أن يدلي بعنوانه الصحيح وكذلك بكل تغيير يطرا عليه.

وتعطى أولوية التشغيل لأبناء العمال المحالين على التقاعد والذين تتوفر فيهم الكفاءة المهنية المطلوبة، ويتم انتداب الأشخاص المعاقين طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

### مقاييس الإنتاج

#### الفصل 9 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

مقاييس الإنتاج يقع الاتفاق عليها ضمن لجان فنية متناصفة على مستوى كل مؤسسة.

### مدة التجربة

#### الفصل 10 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ثلاثة أشهر
- بالنسبة لأعوان التسيير: ثمانية أشهر
- بالنسبة للإطارات: سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان 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 المترشح موضع تجربة ثانية واخيرة لنفس المدة.

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

#### عقد الشغل لمدة معينة

#### الفصل 11 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 وأضيفت فقرة بعد الفقرة الخامسة بالملحق التعديلي عدد 6 وأضيفت فقرات بعد الفقرة الرابعة بالملحق التعديلي عدد 9)

- 1- يمكن ابرام عقد الشغل لمدة غير معينة او لمدة معينة.
- 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة فيما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
- 3- يمكن ابرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
  - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.
  - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.
  - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.
  - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة او تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات او تجهيزات أو بناءات المؤسسة.

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

4- كما يمكن ابرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة ويبرم 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 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 الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

يتمتع العملة الوقتيون بالأولوية لقبولهم ضمن الإطار القار في صورة ما إذا توفرت فيهم الشروط المضبوطة بهذه الإتفاقية في مادة الإنتداب.

كل عامل وقتي قضى على الاقل 24 شهرا في العمل خلال فترة 4 سنوات متواصلة في نفس المؤسسة، يتمتع بترقية في الدرجة في رتبته.

تتم الترقية في نفس الظروف وكل 4 سنوات.

6- ويتمتع هؤلاء العمال بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء قيامهم بعملهم وتسلم لهم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل. كما يتمتعون بالأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص خالصة الأجر ويخضعون لنفس التراتيب التأديبية.

### حماية العملة أثناء مباشرة عملهم

## الفصل 12

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتائم والثلب، مما عسى ان يوجه ضده او يكون موضعه اثناء قيامه بوظيفه، ففي هذه الحالة يقع جبر الضرر الذي عسى ان يلحق العامل طبق التشريع الجاري به العمل ان لم يكن لهذا العامل اي خطأ.

### بطاقة خلاص الاجر

## الفصل 13

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

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

دفع الاجور يتم على اقصى تقدير في اليوم الثاني من الشهر الموالي بالنسبة للأعوان الذين يتقاضون أجورا شهرية.

### التدرج والترقية

## الفصل 14 (جديد)

(نقحت الفقرات الثلاث الاولى بالملحق التعديلي عدد 6 ونقحت الفقرتان الأولى والثالثة وأضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)



- يشتمل جدول الأجور على 15 درجة. يتمثل التدرج العادي في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة. تكون المدة التي يجب قضاؤها في الدرجة كما يلي:
- سنة بالنسبة للدرجتين الأولى والثانية،
  - سنتين بالنسبة للدرجات 3 و4 و5 و6 و7 و8 و9 و10 و11 و12 و13،
  - 3 سنوات بالنسبة للدرجتين 14 و15.

ضبط ب 4% نسبة ارتفاع أجر الساعة او الشهري باعتبار الاجر الاساسي لكل صنف وذلك عند التحول من درجة الى درجة كما هو مبين بسلم الاجور الملحق بهذه الاتفاقية الجماعية مع اضافة القيمة المطلقة لكل درجة بداية من الأولى.

تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف أعلى باعتبار الشغور في هذا الاخير او بمناسبة احداث خطط.

تكون الترقية كذلك بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما بتبين خاصة من العناصر التالية:

أ) مدة الدراسة العملية في المهنة

ب) التكوين والمؤهلات المهنية

ج) مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة.

تضبط قائمة الترقية آخر شهر نوفمبر من طرف المؤجر وتعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإعطاء رأيها في الامر.

يصبح جدول التدرج نافذ المفعول ابتداء من اول جانفي من السنة القادمة.

ان العمال الذين تتساوى جدارتهم يختارون حسب الاقدمية غير ان هذه الاخيرة إذا كانت متساوية فانه يعتمد عندئذ على المسؤولية العائلية واخيرا على السن المتقدمة.

في صورة حصول شغور في مراكز الاعمال او عند احداث مراكز جديدة توجه عناية الاعراف قبل الالتجاء للانتداب من الخارج الى العملة بمؤسستهم من التابعين للأصناف الدنيا ممن يكون فيهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة.

تسند شهريا منحة ضبط مقدرها ب. 15 دينار لكل عامل قار قضي 10 سنوات بنفس المؤسسة.

**استعمال العملة في وظائف غير مطابقة لرتبتهم**

## **الفصل 15(جديد)**

### **(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)**

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

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الاجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والاجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا، على أن هذه الوضعية لا يمكن ان تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها اما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه لصنفه الاصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

**أجل الإعلام بإنهاء العمل**

## **الفصل 16(جديد)**

### **(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)**

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر هذه التغيب عملاً فعلياً ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

### فصل العامل إثر حذف مركز عمل

#### أو إثر ضغط في عدد العملة

## الفصل 17

إذا ما اضطّر العرف إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو حذف مراكز عمل، فهو مطالب بالامتنال إلى التشريع الجاري به العمل وخاصة لمقتضيات الفصول 21 - 391 - 396 من مجلة الشغل\*.

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

أ) القيمة المهنية

ب) التكاليف العائلية

ج) الأقدمية

ينال هذا الاجراء بادئ ذي بدء العزاب ثم المتزوجين وليس بكفالتهم اطفال ثم اخيرا المتزوجين الذين لهم اطفال في كلفتهم مع النظر لعدد الاولاد، وباعتبار ان كل طفل متحمل به وليه، يعد في مقابله عام اضافي في الاقدمية.

(\*الغيت الفصول 391 إلى 396 بالقانون عدد 62 لسنة 1996 المؤرخ في 15 جويلية 1996)

### مكافأة نهاية الخدمة

## الفصل 18 (جديد)

### (نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة وهذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية عند تقدير هذه المكافأة. يقع تقديرها بحساب أجر شهر عن كل عام عمل فعلي بالنسبة للأعوان الإداريين و18 يوما بالنسبة للعمال ولا يمكن أن تتجاوز هذه المكافأة أجر سبعة أشهر.

تعتبر مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الأقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه العامل عمله بالمؤسسة، ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

### الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

## الفصل 19

- عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة اجازة مرض طويل الامد، كونه لم تبقى متوفرة فيه المؤهلات البدنية لممارسة العمل المناط بعهدته يجب ان يتقدم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلص اليه الطبيب من الفحص وفي هذه الصورة يقع اجراء فحص ثان بواسطة طبيب يختار أحدهما العامل والاخر يختاره العرف، وفي صورة عدم الاتفاق، يعين طبيب ثالث من طرف الاثنين الاولين ليتولى التحكيم بين الكشفين.

لا بلجا الى انتهاء عمل العامل المصاب بعجز مستمر صيره غير قادر على تأدية عمله الاصلي الى في صورة انعدام مركز شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان بالنظر لمؤهلاته المهنية.

### الاستقالة

## الفصل 20

الاستقالة لا يمكن ان تقع الا بطلب كتابي من طرف العامل مبرزا فيه ارادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

في صورة الاستقالة يتعين على العمال احترام أجل التنبيه المسبق الوارد به الفصل 16 من هذه الاتفاقية.

العامل المستقيل يمكن استخدامه من جديد عند الاقتضاء من طرف العرف ويجب ان تتوفر فيه في هاته الحالة الشروط التي تؤهله للعمل المطلوب دون اعتبار لوظيفته السابقة داخل المؤسسة.

### شهادة الشغل

## الفصل 21

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة ومهما كان السبب في ذلك، شهادة شغل، لا تتضمن سوى ما يلي بيانه:

- الاسم وعنوان العرف
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة ومغادرته لها
- نوع الوظيفة او الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها وكذلك مدة عمله في كل منها. وبطلب من العامل يمكن وضع هاته الشهادة على ذمته ابتداء من مدة جريان التنبيه المسبق.

### تغيير مكان الإقامة أو النقلة

#### الفصل 22(جديد):

#### (نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته الا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة. وفي هذه الصورة تقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية. وفي كل الحالات فإن كافة المصاريف المتأتية عن هذه النقلة تحمل على كاهل المؤجر كمصاريف نقلة العامل وأفراد عائلته ومصاريف نقل الأثاث ومصاريف السكن بنفس الظروف التي كانت في وضعيته القديمة.

### التغيب

#### الفصل 23 (جديد)

#### (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

لا يسمح باي تغيب ان لم يرخص فيه مسبقا من طرف المؤجر. التغيبات المبنية على حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الحادث ومرض خطير اصيب به أحد الزوجين أو الاصول أو الفروع) يجب اعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن وفي اقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة. الا انه في حالة موت أحد الزوجين أو أحد الأصول أو الفروع يكون هذا الاجل ثلاثة الأيام.

ان مدة التغيبات في امثال الحالات الموصوفة يجب ان تكون متناسبة مع الاحداث التي سببتها.  
وفي حالة التغيبات المتوقعة لا يمكن للعامل ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقا على رخصة من  
المستأجر.

## مدة العمل

### الفصل 24 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 9)

حددت مدة العمل بأربعين ساعة في الأسبوع لكافة العمال باستثناء الحراس الذين حددت مدة  
عملهم بـ 54 ساعة في الأسبوع.

وخلال شهر رمضان، يمكن ان يتواصل العمل بدون انقطاع في حصة واحدة. ولا تمس هذه  
المقتضيات من الحقوق المكتسبة الفردية لهذه الأصناف.

## تأجير العمل الليلي

### الفصل 25 (جديد)

(الملحق التعديلي عدد 9)

يمنح العمال المشتغلون ليلا من الساعة 22 إلى الساعة السادسة صباحا، باستثناء الحراس  
وحراس الليل زيادة بنسبة 25 % من الأجر الأساسي.

## الساعات الزائدة

### الفصل 26 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

تمنح عن كل ساعة عمل وقع القيام بها بعد المدة العادية للعمل في الأسبوع زيادة في الأجور لا  
يمكن أن تقل عن خمسة وعشرين في المائة (25 %) من الأجر عن الساعة بالنسبة لكل من  
الساعات الثمانية الزائدة الأولى وعن خمسين في المائة (50 %) فيما يخص كلا من الساعات  
الموالية المقضية في العمل أثناء الاسبوع الواحد.

وقضاء ساعات زائدة أثناء أسبوع لا يمكن أن يتبعه تقييص ساعات العمل الاعتيادية أثناء نفس  
الأسبوع او الأسبوع الموالي إلا بعد استصدار إذن بذلك من تفقدية الشغل.

## الراحة الأسبوعية

### الفصل 27 (جديد)

#### (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تعطى للعملة راحة اسبوعية تدوم 24 ساعة متوالية طبقا للتشريع الجاري به العمل. الا انه يمكن ان تدوم هذه الراحة 48 ساعة متوالية حسب ما يراه المؤجر. ويحتفظ العامل عند الإقتضاء مدة هذه الراحة بالتمتع بكافة الإمتيازات العينية التي يتمتع بها دون ان يطالب بتعويض. اثناء الموسم الصيفي تعطى الراحة الأسبوعية بالتناوب طبقا لجدول يضبط شهريا من طرف المؤجر ويعلق بالمعمل.

### أيام العطل

### الفصل 28 (جديد)

#### (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

ايام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الاجر هي: غرة جانفي، 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر\*، 5 ديسمبر، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الأضحى. 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 أيام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل.

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

### الرخص خالصة الاجر

### الفصل 29

كل أجير مباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر تضبط كما يلي:

أ) العملة: 18 يوم عمل

ب) اعوان الادارة: 21 يوم عمل

ويضاف لهذه المدة يوم على كل خمسة اعوام في العمل في نفس المؤسسة بدون ان يتجاوز كامل

مدة الرخصة 21 يوم من أيام العمل بالنسبة للعملة و24 يوم بالنسبة لأعوان الادارة  
ضبطت الفترة التي يمكن التمتع خلالها بهذه الرخصة بين اول نوفمبر من السنة الجارية و31 مارس  
من السنة الموالية.

لتجنب التوقيف الكلي للعمل يمكن اسناد الرخصة بالتناوب.

يعلق الاذن بداية التمتع بالعطلة يوم 15 اكتوبر على اقصى تقدير من طرف المؤجر بعد استشارة  
الاعوان وذلك عن طريق النواب النقابيين وإذا تعذر ذلك عن طريق اللجنة الاستشارية للمؤسسة.  
كل عامل يخرج في العطلة بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في تقاضى أجرة مدة عطلته مسبقا.  
يتقاضى العامل مدة عطلته الخالصة الاجر، كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة  
العمل.

### الرخص الخاصة لأسباب عائلية

#### الفصل 30 (جديد)

#### (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يتمتع العملة برخص خاصة بمناسبة احداث تكون قد طرأت بأوساطهم العائلية ويبقى لهم اثناء  
ذلك كافة عناصر الاجر.

وتضبط هذه الرخص كما يلي:

ولادة مولود.....يوم عمل

وفاة القرين او طفل مكفول.....ثلاثة ايام عمل

وفاة أحد الابوين أو ولد لم يبق مكفولا.....ثلاثة ايام عمل

وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة..... ثلاثة ايام عمل

زواج العامل.....ثلاثة ايام عمل

زواج أحد الأبناء ..... يوم عمل

ختان ابن العامل.....يوم عمل

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص الادلاء بما يثبت موجبها ولا تدخل هذه الرخص في حساب  
الرخص السنوية الخالصة الاجر.



## الرخص الاستثنائية

### الفصل 31

ان الغيابات من أجل القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة الا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانونيا.

ان التغيبات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية والمؤتمرات الدولية للشغالين الممثلين للنقابات او الاعضاء المنتخبين من الهيئات المسيرة، يقع خلاصها طبقا للتشريع الجاري به العمل.

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

### رخص المرض

### الفصل 32

العامل المصاب بعجز عن العمل إثر مرض، يوضع في حالة «رخصة مرض» بشرط ان يدلى في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية موضح بها نوع المرض والمدة المتوقعة في الأرجح لدوامه.

يحرم من التمتع بالمقتضيات الواردة بالفقرة الاولى من هذا الفصل كل عامل:

أ) ينقطع عن عمله لأسباب متأتية عن ادمانه في تناول المشروبات الكحولية او عن سوء سيرته او عن جروح اصيب بها خارج أوقات العمل إن ثبت خطأه.

ب) لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الاطباء أو أنه يتغيب عن مقره دون ترخيص له في ذلك من طرف الطبيب.

ج) يمارس عملا خارجيا مقابل أجرة او بدونها بينما هو في حالة مرض.

هـ) يمدد في انقطاع العمل الى ما بعد الاجل الذي عينه الأطباء.

ويعتبر عند ذلك في حالة تغيب غير شرعي ويستهدف من أجل ذلك الى عقوبات تأديبية.

ويحتفظ المؤجر بحق اجراء اي مراقبة طبية يراها مفيدة وذلك يمقر المريض.

وينتفع العامل الموضوع في وضعية «رخصة مرض» بالمقتضيات المنصوص عليها بترتيب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ويجتهد الطرفان الممضيان لهذه الاتفاقية في الشروع في محادثات من أجل إحداث نظام تكميلي للتأمين ضد المرض.

### الرخص لتأدية واجبات عسكرية

#### الفصل 33

يعتبر العملة الذين يقومون بتأدية واجبهم العسكري القانوني موجودين في وضعية رخصة بدون أجر، لكنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية. ويرجعون لصنفهم الاصلي عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم في الشهر الموالي لتسريحهم، وفي صورة المرض فبتوجيه شهادة طبية، ولهم الاولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبيل التحاقهم بالجيش.

#### الرخصة بدون أجر

#### الفصل 34 (جديد)

##### (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يمكن للمؤجر ان يمنح لكل عامل رخصة بدون اجر إذا ما قدم هذا الاخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل. ولا يمكن ان تتجاوز هذه المدة سنة. وينقطع خلال هذه المدة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لصندوق التقاعد الا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية اوفر نفعاً.

#### التأديب

#### الفصل 35

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

- أ) عقوبات من الدرجة الاولى
- ب) عقوبات من الدرجة الثانية

العقوبات من الدرجة الاولى وهي:

- (1) الانذار الشفاهي
- (2) التوبيخ بدون ادراجه في الملف
- (3) التوبيخ مع ادراجه بالملف
- (4) الايقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام مع الحرمان من كل الاجر.

#### العقوبات من الدرجة الثانية وهي:

- (1) الايقاف عن العمل من 4 ايام الى 15 يوم
- (2) الايقاف عن العمل من 16 ايام الى 30 يوم
- (3) النقلة الوجوبية المترتب عنها تغيير الإقامة
- (4) الحط من الدرجة
- (5) الحط من السلم
- (6) الطرد

تتخذ العقوبات من الدرجة الاولى مباشرة من طرف المستأجر او ممثله.

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 ببلغ 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) ضد العامل الذي بمناسبة قيامه بعمله يكون قد توجه بتهديدات او اعتداء بالعنف او اي شخص ينتسب او لا الى المؤسسة.

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

هـ) ضد كل عامل بدون رخصة خاصة من المستأجر يكون قد باشر عملا بأجر خارج المؤسسة المرتبط بها، او انه استعمل مواد ومعدات تعهد بها المستأجر إليه.

و) ضد كل عامل يكون قد تقاعس عن أخذ الاحتياطات اللازمة لتجنب حوادث لنفسه او للعملة او للغير او للأجهزة.

ز) ضد كل عامل غادر مركز عمله بصورة واضحة ودون استرخاض مسبق من المستأجر او من بنوبه. يتخذ قرار الطرد دون استشارة مجلس التأديب وذلك إذا ما صدر ضد العامل حكم نهائي بعقاب مرهق وخاصة من اجل جناية او التلبس بوظيف الاعتداد على الاخلاق الحميدة، او شهادة زورا أو السرقة او خيانة مؤتمن او التحيل او الايهام بجريمة او السلب او الاعتداء على امن الدولة سواء ارتكبت الهفوة خارج أوقات 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 أجره وذلك لمدة اقصاها شهرا الى ان يصدر قرار مجلس التأديب الذي يجب ان يعطي رأيه في اجل شهر ابتداء من تاريخ توقيف العامل.

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

كلما دعى الامر الى عرض عامل على مجلس التأديب فإنه يقع اعلامه بذلك ثمانية أيام قبل انعقاد المجلس برسالة مضمونة الوصول وإذا طلب هذا العامل الاطلاع على ملف قضيته فان المستأجر ملزوم بان يسلم اليه حالا نسخة ملفه بما في ذلك التقرير المحرر ضده.

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

وفي كل قضية يعين رئيس مجلس التأديب مقررا من اعضاء المجلس ليتولى 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 كانت تدفعها المؤسسة لصندوق التقاعد لفائدة المعني بالأمر. العامل الذي ناله عقاب غير الطرد، يمكنه ان يقدم مطلباً لمحو اي أثر للعقاب من ملفه. وذلك بعد عام إذا 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 وخمس سنوات بالنسبة لعقاب الدرجة الثانية، وذلك بشرط ان لا ينال المعني بالأمر خلال تلك المدة اي عقاب تأديبي.

### مشمولات نظر مجلس التأديب

#### الفصل 36

في مادة التأديب تقترح اللجنة المتناصفة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 35 من هذه الاتفاقية. لا يمنع تدخل مجلس التأديب الاطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

تعوض عبارتا «لجنة المؤسسة» واللجنة الاستشارية المتناصفة» بعبارتا «اللجنة الاستشارية للمؤسسة» وتعوض عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول هذه الإتفاقية الواردة بها هذه العبارات. الفصل الثالث: من الملحق التعديلي عدد 5: تلغى الفصول: 37 و 38 و 39 و 40 من الاتفاقية المشتركة المشار اليها أعلاه.

### التدريب والتكوين والإتقان المهني

#### الفصل 41 (جديد)

(أضيفت أحكام بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 7)

يلتزم المؤجرون في حدود الإمكان على توفير المساعدة اللازمة لانجاز برامج التدريب والتكوين والاتقان المهني.

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

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

وتعتبر فترات التكوين داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل فعلي. ويمكن ابرام اتفاق بين المؤجر والعامل، يلتزم بمقتضاه هذا الأخير بمواصلة العمل في المؤسسة لمدة ثلاثة سنوات مقابل انتفاعه بتكوين أو اتقان مهني على نفقة المؤجر. وفي صورته عدم احترام العامل لهذا الاتفاق، يمكن للمؤجر أن يطالبه بإرجاع مصاريف التكوين أو الاتقان بقدر يتناسب مع المدة المتبقية من تنفيذ الاتفاق.

### أزياء العمل والوقاية

#### الفصل 42 (جديد)

##### (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يتحمل المؤجر كل المصاريف اللازمة لشراء بدلات وأحذية العمل. كما يتعين عليه أيضا أن يوفر مجانا ملابس الوقاية.

وتتولى اللجنة الإستشارية للمؤسسة أو في صورة انعدامها نائب العملة بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية والملائمة للعمل بالمؤسسة.

توضع على ذمة الشغاليين حجرة خاصة تودع فيها ملابس الشغل والوقاية.

كل العمال مطالبون باستعمال ازياء العمل والوقاية أثناء عملهم.

### الحفاظ على الأشياء اللازمة

#### لانجاز العمل بما فيها المواد الاولية

#### الفصل 43

الشغال مطالب بالمحافظة 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 لا يسأل عنها الا لكونه اودعت عنده، ولا يكون مسؤولاً عن فساد او تلف نتج عن حالة طارئة او قوة قاهرة الا في الحالة التي يكون قد أُنذر فيها بإرجاع الاشياء التي أؤتمن عليها.

وان تلف الشيء الناتج عن عيب فيه او عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة ان 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 بترجيع قيمة الشيء، الذي وقع اتلافه او فساد او سرقة.

### حفظ الصحة والسلامة

#### الفصل 44 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 وإضافة فقرة قبل الفقرتين الأخيرتين بالملحق التعديلي عدد 6)

المستأجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة المهنية. ويتعين على المؤجر ان يعد بالخصوص احواضا لغسل الايدي والوجوه تشغل بالضغط مع وجود موزع صابون وفرشة أظافر لينة وألة لتجفيف الايدي تكون موحدة ومناديل وادوش ومراحيض وبيوت لحفظ ملابس الشغالين. العامل مطالب بغسل يديه وتطهيرها عند كل بداية او تغيير عمل وخاصة بعد كل خروج من المراض والحفاظ التام على نظافة جسده ويجب عليه ان يستعمل لوازم الوقاية ولباس الشغل الذي يتعين ان يكون على حالة حسنة من النظافة. كما يتعين على المؤجر تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع الى منازلهم.

غير انه يجب اعتبار امكانيات التوسيع او تهيئة هذه المعدات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الإنتاج عند دخول هذه الإتفاقية حيز التنفيذ.

ان 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 لجنة الصحة

والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

ان عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المستأجر.

يجب ان يوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الادوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يعينها طبيب او ممرض المؤسسة.

في صورة تعرض العامل لحادث شغل يستدعي إسعافه خارج المؤسسة، يتولى المؤجر نقل المصاب إلى أقرب مركز طبي في أسرع وقت.

ويجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعده من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل.

الشغالون مطالبون بالحفاظ على معدات النظافة والصحة والسلامة المهنية.

### حماية الأمومة

#### الفصل 44 مكرر

##### (اضيف بالملحق التعديلي عدد 6)

بمناسبة ولادة المرأة وعند إدلائها بشهادة طبية تسند لها عطلة للراحة مدتها 30 يوما وهذه العطلة يمكن تمديدها كل مرة بما قدره 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهائد طبية.

كما تسند لها في جميع الحالات إذا كانت ترضع طفلها من ثديها وطيلة سنة ابتداء من يوم الولادة راحتان في اليوم كل منهما ذات نصف ساعة أثناء ساعات العمل لتتمكن من إرضاع طفلها.

وهاتان راحتان خارجتان عن الراحة المنصوص عليها بالفصل 89 من مجلة الشغل إحداهما معينة لحصة العمل الصباحية والأخرى لحصة ما بعد الزوال؛ ويمكن أن تأخذهما الأمهات في ساعات تعين بالاتفاق بينهن وبين المؤجرين. وإذا لم يحصل اتفاق فإن هاتين راحتين تكونان كل منهما في وسط كل حصة عمل وتعتبر هذه الراحة ساعات عمل وتخول لهن الحق في الأجر. ويجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل 50 امرأة.

### منحة الإنتاج

#### الفصل 45 (جديد)

##### (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)



ان العملة وكذلك ممثلي المنظمات النقابية مدعوون لمد المساعدة لتحسين الانتاجية بالمؤسسة. ولتشجيع العملة على الاسهام في الانتاج قصد الزيادة في الانتاجية فقد اسندت منحة انتاج تقدر ب 10% من الاجر الاساسي الخام الاسبوعي او الشهري بما في ذلك الساعات الإضافية. ويكون اسناد هذه المنحة شهريا بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر ويوميا بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة.

وتلغى هذه المنحة في صورة تغيب واحد غير مشروع أثناء الاسبوع او اربعة تغيبات خلال الشهر اي أثناء الفترة التي قدر فيها صرف هذه المنحة.

### الترتيب المهني ومقاييس الأجور

#### الفصل 46 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 والملاحق الموالية)

#### الصف الأول:

العامل اليدوي العادي (عامل بدون اختصاص)

**الصف الثاني:** التصنيف المهني للعمال (اضيفت وظائف جديدة بالملحق التعديلي عدد 7)

- سائق آلة تلصيق العلامات على القوارير
- سائق آلة أوتوماتيكية لصنع القوارير البلاستيكية، يقل إنتاجها عن 4000 قارورة في الساعة 4
- مفرغ اللوحات
- سائق آلة لف اللوحات المعبأة
- سائق آلة نصف أوتوماتيكية لتغليف القوارير
- مراقب دخول وخروج العلب والقوارير في آلة التعقيم (نفق)

#### الصف الثالث: عامل معين

- معين مسير مولد كهربائي (اضيف بالملحق التعديلي عدد 8)
- معين مخبري (اضيف بالملحق التعديلي عدد 7)

#### الصنف الرابع: العامل

- معين ميكانيكي،
- معين كهربائي،
- معين خازن،
- عامل استخراج على آلة أوتوماتيكية،
- سائق آلة شحن ونقل عمومي خاص،
- سائق مزود،
- مرافق سائق بائح،
- سائق آلة أوتوماتيكية لصنع القوارير البلاستيكية، يساوي إنتاجها أو يفوق 4000 قارورة في الساعة،
- سائق آلة أوتوماتيكية لتغليف القوارير،
- سائق آلة أوتوماتيكية لوضح اللوحات،
- سائق آلة أوتوماتيكية لتفريغ اللوحات،
- سائق آلة أوتوماتيكية لتفريغ القوارير من الصناديق (décaisseuse)
- سائق آلة أوتوماتيكية لتعبئة القوارير من الصناديق،
- سائق آلة لتعبئة المشروبات (عصير أو غيره) في علب كرتونية أو غيرها،
- مخبري.

#### الصنف الخامس:

- عامل مختص: (سواء كانت له شهادة كفاءة أو عدة شهادات أو قد اكتسب خبرة كافية من المهنة)،
- محلل في المياه (Traitement d'eau)،
- عامل صنع العصير من ذوي الخبرة،
- لحام بالقوس أو الأتوجان،
- بناء،

- نجار،
- دهان
- لحام،
- مسير مولد بخاري،
- سائق بائع،
- سائق آلة رفع من ذوي الخبرة،
- سائق آلة تعبئة قوارير (tireur).

#### الصنف السادس: عامل ذو كفاءة عالية

(يكون له مستوى السنة السادسة من التعليم التقني أو متحصل على دبلوم في الإختصاص أو له تجربة في الإختصاص اكتسبها في المؤسسة أو خارجها يقوم بكل الإصلاحات الميكانيكية والكهربائية):

- كهربائي
- ميكانيكي
- عامل إحكام ميكانيكي
- رئيس فريق

#### تحديد الوظائف

#### الفصل 47

يلحق بهذه الاتفاقية الجماعية قائمة تحدد الوظائف لكل صنف.

#### الأعوان الإداريون

#### الفصل 48 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 7)

يرتب الأعوان الاداريون العاملون بمصانع المشروبات الغازية غير الكحولية وتعصير الغلال والمياه المعدنية بالبلاد التونسية في تسعة أصناف يشتمل كل واحد منها على 14 درجة. وتقع ترقيتهم وفقا للتراتب التي تضمنها الفصل 14 من هذه الإتفاقية. وظائف أخرى يمكن ان تبعث الى الوجود في المستقبل وعندئذ يقع ترتيبها في الاصناف المطابقة لاختصاصاتها.

## نظام التقاعد

### الفصل 49 (جديد)

#### (نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

يتمتع العملة الذين تنطبق عليهم هذه الاتفاقية بنظام التقاعد، وذلك طبقا للقوانين الجاري بها العمل. غير ان العون -بمناسبة احواله على التقاعد-يتمتع بمنحة آخر الوظيفة، تقدر كما يلي:

- أجرة شهر، بالنسبة للعملة الذين تقل اقدميتهم عن 15 سنة.
- أجرة شهرين، بالنسبة للعملة الذين تتراوح أقدميتهم بين 15 سنة و20 سنة.
- أجرة ثلاثة أشهر، بالنسبة للعملة الذين تفوق أقدميتهم 20 سنة.

#### إعادة الترتيب

### الفصل 50

في جميع الحالات او الوضعيات المتعلقة بالأعوان والتي لم يقع التنصيب عليها في هذه الاتفاقية فانه يقع تطبيق القوانين الجاري بها العمل والمنطبقة عليهم.

اما بالنسبة للعملة الذين يكونون في حالة شغل عند تطبيق هذه الاتفاقية فإنه يقع اعتبار اقدميتهم عند إعادة ترتيبهم وذلك طبقا للمعطيات التالية:

-إعادة ترتيب كامل الاجراء الذين لهم اقدمية تتراوح ما بين السنة وخمس سنوات.

- إعادة ترتيب كامل الاجراء الذين لهم أكثر من خمس سنوات وفقا لنفس الشروط كما وقع بيانه

أعلاه وذلك بالنسبة للخمس سنوات الأولى وبمعدل درجة واحدة لمجموع خمسة سنوات بالنسبة لبقية السنوات.

#### منحة النقل

### الفصل 51 (جديد)

#### (الملحق التعديلي عدد 16 للاتفاقية)

تسند لكافة العمال منحة نقل جمالية تتضمن المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982، ضبط مقدارها الشهري كالتالي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر بـ 68.313 د وتقدر بـ 75.101 د بالنسبة للإطارات وذلك بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022.
- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر بـ 72.924 د وتقدر بـ 80.170 د بالنسبة للإطارات وذلك بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.
- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر بـ 77.847 د وتقدر بـ 85.581 د بالنسبة للإطارات وذلك بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.

## منحة القفة

### الفصل 51 مكرر (جديد)

(اضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 10)

تسند للعمال منحة قفة ضبط مقدارها ب. 0,367 د طبقا للتشريع الجاري به العمل.

## منحة الخطر

### الفصل 51-2

(اضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تسند للعمال منحة خطر قدرها 5% من الاجر الاساسي مع اعتبار الساعات الاضافية ولا يتمتع بها الا العمال الآتي ذكرهم:

- العمال المباشرون لآلة الانتاج
- العمال المباشرون لآلة الرفع
- العمال المباشرون لآلة الرقابة
- العمال المباشرون لآلة غسل القوارير
- العمال المباشرون لآلة التسخين
- عمال المخبر
- السواق ومرافقوهم.
- عمال الشحن والتفريغ.

## منحة الرد

### الفصل 51-3

(اضيف بالملحق التعديلي عدد 1)

تسند للعاملين بالبيوت المردة منحة تسمى منحة الرد ضبط مقدارها بدينارين (2,000د) اسبوعيا على ان لا يتجاوز مقدارها الجملي 8 دنانير في الشهر.

## المنحة الدراسية

### الفصل 51 (4) (جديد)

(اضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق عدد 10)

تسند لكافة العمال منحة دراسية عن أطفالهم المزاولين لتعليمهم، ضبط مقدارها ب. 26,666 د عن كل تلميذ يزاول التعليم الأساسي و 33,333 د عن كل تلميذ وطالب يزاول التعليم الثانوي أو العالي. وتسند هذه المنحة في مستهل السنة الدراسية مع تقديم المؤيدات الضرورية لذلك.

## منحة الإنتاجية

### الفصل 51-5

(اضيف بالملحق التعديلي عدد 1)

تقدر منحة الانتاجية على مستوى اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

## منحة آخر السنة

### الفصل 51-6

(اضيف بالملحق عدد 1 ونقح بالملحق عدد 8)

تسند لكافة العملة منحة سميت منحة آخر السنة وقدرها 4 بالمائة من الاجر الأساسي.

## منحة المسؤولية

### الفصل 51-7

(ألغي بمقتضى الفصل الثاني من الملحق التعديلي عدد 9 )

## الفصل 51-8 (جديد): منحة الحضور

### (الملحق التعديلي عدد 16 للاتفاقية)

تسند للعمال منحة حضور جمالية تتضمن المنحة المنصوصة عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في

8 جانفي 1948 والمنقح بالأمر المؤرخ في 31 ديسمبر 1965، وتقدر هذه المنحة كما يلي:

-6.894 د في الشهر بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022 .

-7.359 د في الشهر بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023 .

-7.856 د في الشهر بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024 .

## الإمميزات المكتسبة

### الفصل 52

لا يمكن لهذه الاتفاقية في أي حال من الأحوال أن تكون سببا في إلغاء أو التنقيص من الامتيازات المكتسبة من طرف الأطراف قبل توقيع هذه الاتفاقية. بدون تغيير محتوى العقود الفردية .  
وتعوض بنود هذه الاتفاقية البنود الموازية لها بالعقود كلما كانت أقل فائدة باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا.

## تاريخ إجراء العمل بهذه الاتفاقية

### الفصل 53

تدخل هذه الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ بداية من غرة جوان 1974 .

حرر بتونس في 16 جانفي 1975.

عن المنظمات النقابية للعمال  
رئيس الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل  
السيد الحبيب عاشور  
عن الجامعة العامة لعمال المواد الغذائية  
السيد سعيد قافي

عن المنظمات النقابية للأعراف  
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة  
والصناعات التقليدية  
السيد الفرجاني بلحاج عمار  
رئيس النقابة القومية لصانعي المشروبات الغازية  
السيد الطاهر مناعي

## الترتيب المهني (محين)

### الصنف الاول: العامل اليدوي العادي

- ( عامل بدون اختصاص )

### الصنف الثاني: عامل يدوي مختص

- مرافق السائق
- قابض يدوي على آلة اوتوماتيكية
- جاذب يدوي على آلة اوتوماتيكية
- مراقب على آلة الغسل (دخول)
- مراقب على آلة الغسل ( خروج )
- منظم القوارير
- عامل مكلف بالكيل
- عامل مكلف بالتعبئة
- واضع الأقفال
- مراقب الصنع ( يجيد القراءة )
- مصلىح يدوي للصناديق ، واللوحات الخ
- ناقل الصناديق والقوارير ، والحقائب الخ
- مرصف
- - واضع اللوحات

### الصنف الثالث: عامل معين

- معين صانع العصير
- عامل تشحيم
- مراقب على آلة اوتوماتيكية أو نصف اوتوماتيكية
- عامل مكلف بمحطة تزويد الوقود
- سائق السيارات السياحية
- معين السائق - مزود
- عامل مكف بصيانة آلات الصنع
- سائق متربص بحافلة نقل العملة
- معين مساعد بخاري



#### الصنف الرابع: العامل

- معين ميكانيكي،
- معين كهربائي،
- معين خازن،
- عامل استخراج على آلة أوتوماتيكية،
- سائق آلة شحن ونقل عمومي خاص،
- سائق مزود،
- مرافق سائق بائع،
- سائق آلة أوتوماتيكية لصنع القوارير البلاستيكية، يساوي إنتاجها أو يفوق 4000 قارورة في الساعة،
- سائق آلة أوتوماتيكية لتغليف القوارير،
- سائق آلة أوتوماتيكية لوضع اللوحات،
- سائق آلة أوتوماتيكية لتفريغ اللوحات،
- سائق آلة أوتوماتيكية لتفريغ القوارير من الصناديق (Décaisseuse)
- سائق آلة أوتوماتيكية لتعبئة القوارير من الصناديق،
- سائق آلة لتعبئة المشروبات (عصير أو غيره) في علب كرتونية أو غيرها،
- مخبري.

#### الصنف الخامس : عامل مختص

(سواء كانت له شهادة كفاءة أو عدة شهادات أو قد اكتسب خبرة كافية من المهنة)

- محلل في المياه (Traitement d'eau)،
- عامل صنع العصير من ذوي الخبرة،
- لحام بالقوس أو الأتوجان،
- بناء،
- نجار،
- دهان

- لحام،
- مسير مولد بخاري،
- سائق بائع،
- سائق آلة رفع من ذوي الخبرة،
- سائق آلة تعبئة قوارير (Tireur).

#### الصنف السادس : عامل ذو كفاءة عالية

(يكون له مستوى السنة السادسة من التعليم التقني أو متحصل على دبلوم في الإختصاص أو له تجربة في الإختصاص إكتسبها في المؤسسة أو خارجها، يقوم بكب الإصلاحات الميكانيكية والكهربائية)

- كهربائي
- ميكانيكي
- عامل إحكام ميكانيكي
- مراقب حضور العمال التابعين له (رئيس فريق)

#### الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد 7:

«يعاد تصنيف السواق الخالصين بالساعة في جدول أجور الخالصين بالشهر ويرتبون في الدرجة المقابلة لأجرهم الأساسي، وإن تعذر ذلك فيرتبون في الدرجة التي تليها مباشرة في الإرتفاع»

**تصنيف الاعوان الإداريين (محين)**  
**(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 والملاحق الموالية)**

| الصنف والوظائف                                                                         | تعريف الوظائف                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>الصنف الأول</b><br>ساعي البريد                                                      | عون مسؤول له معلومات دنيا تسمح له بتحمل مسؤولية الودائع المعهودة له لتوجيهها إلى اصحابها بسلام، يجب أن يكون لطيفا وذي سلوك طيب.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>الصنف الثاني</b><br>راقن وعامل على عامل على موزع المكالمات                          | عون واستطاعته إنجاز أشغال رقن من كل نوع وهو مكلف بالمكالمات الهاتفية الداخلية والخارجية التي لها صبغة متقطعة.<br>عون يعهد له خاصة بتبليغ المكالمات الهاتفية                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>الصنف الثالث</b><br>الحارس<br>مستكتب<br>عون تجاري                                   | مسؤول على حراسة المؤسسة يقوم بدوريات بالليل والنهار يتخذ مبادرات في ميدان الوقاية، يراقب الدخول والخروج.<br>يجب ان تكون له معلومات ضافية في اللغتين (عربية وفرنسية) مع مبادئ في المحاسبة، ينجز مختلف أشغال المكاتب.<br>مستوى المرحلة الثانية من التعليم الثانوي او شهادة في الاختصاص معترف بها او عون له اقدمية كافية في الاختصاص اكتسبها في المؤسسة أو خارجها يقوم بالبحث عن حرفاء جدد ومراقبة الحرفاء القدامى.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| عون اعلامية                                                                            | عون له مستوى السنة الرابعة من التعليم الثانوي ومنتحصل على شهادة كفاءة مهنية في الإعلامية.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>الصنف الرابع</b><br>خازن<br>محتسب<br>قابض<br>عون مكنتي<br>متفقد تجاري<br>كاتب إدارة | عون مكلف بإدارة مخزن، يقوم بترتيب المواد الأولية وقطع الغيار والعتاد الذي في كلفته، يجب عليه أن يحسن مسك دفاتر دخول المواد وخروجها<br>فني بإمكانه تحويل العمليات التجارية والصناعية والمالية الى محاسبات، يركبها ويجمعها حتى يمكن استنتاج اسعار الكلفة والميزان وحساب آخر السنة والاحصائيات والمدخرات المالية الخ<br>يجب أن يكون قادرا في كل لحظة وحين على اثبات الحسابات المتبقية الصافية التي هي في عهده. كما يجب أن يكون باستطاعته ضبط الحسابات لميزان الدفعات، فهو مسؤول عن السير المرضي لحسابات المؤسسة وهو بذلك يكون تحت الاشراف المباشر لرئيس المؤسسة أو نائبه.<br>عون تعهد له مهمة المحاسبات كما يتولى ضبط حركية المداخيل النقدية وقبض الاموال ومراقبة مقاديرها لمعرفة ما إذا كانت معادلة للتي ادرجت بوصولات المبيعات أو بالوثائق الأخرى.<br>يهيئ الاعتمادات المعدة للإيداع بالبنك، يراقب هل أن مقدار النقود بالقباضة يتفق مع ها هو مضمن بالدفاتر، يمكن ان يطلب منه إمداد ظروف خلاص المرتبات ودفع الأجور. |
| عون له مستوى جامعي أو خبرة مهنية                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| عون له مستوى جامعي أو خبرة مهنية                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| عون يعهد له بالأعمال الإدارية بالمؤسسة.                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>الصنف الخامس</b><br>رئيس فرع                                                        | عون متحصل على شهادة المرحلة الأولى من التعليم العالي أو عون له تجربة في الاختصاص اكتسبها في المؤسسة أو خارجها يساعد رئيس المصلحة في القيام بمهامه. يؤطر الأعوان التابعين للمصلحة، ينوب رئيس المصلحة في صورة غيابه.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| عون متحصل على شهادة المرحلة الأولى من التعليم العالي أو عون له تجربة كافية تؤهله للقيام بهذه الوظيفة يقوم بتأطير المحتسبين وأعاون المحاسبة الراجعين له بالنظر ويراجع أعمالهم.                                                                                                                             | محتسب رئيس       |
| عون متحصل على شهادة المرحلة الأولى من التعليم العالي أو عون له تجربة كافية تؤهله للقيام بهذه الوظيفة يقوم بتأطير الخازنين الراجعين له بالنظر ويراقب أعمالهم.                                                                                                                                              | خازن رئيس        |
| عون متحصل على شهادة المرحلة الأولى من التعليم العالي أو عون له تجربة كافية تؤهله للقيام بهذه الوظيفة. يقوم بتأطير العمال الراجعين له بالنظر ويراقب أعمالهم.                                                                                                                                               | رئيس ورشة        |
| عون متحصل على شهادة المرحلة الأولى من التعليم العالي أو شهادة في الاختصاص معترف بها أو عون له خبرة كافية تؤهله للقيام بهذه الوظيفة. يقوم بتأطير الأعوان الراجعين له بالنظر ويراقب أعمالهم.                                                                                                                | فني سامي         |
| عون متحصل على شهادة المرحلة الأولى من التعليم العالي أو شهادة في الاختصاص معترف بها. يقوم بكتابة البرامج على الحاسوب بعد تصميمها من طرف المحلل.                                                                                                                                                           | مبرمج            |
| عون متحصل على شهادة المرحلة الأولى من التعليم العالي أو شهادة في الاختصاص معترف بها. يصمم أساليب أتمتاتيكية قصد تحسين طرق التصرف. كما يصمم ويكتب عند الإقتضاء برامج.                                                                                                                                      | محلل             |
| <b>الصف السادس</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                  |
| عون متحصل على شهادة المرحلة الثانية من التعليم العالي (4 سنوات دراسة).                                                                                                                                                                                                                                    | مهندس            |
| عون متحصل على شهادة المرحلة الثانية من التعليم العالي في الإعلامية (4 سنوات دراسة).                                                                                                                                                                                                                       | محلل             |
| عون متحصل على شهادة المرحلة الثانية من التعليم العالي (4 سنوات دراسة في الاختصاص المطلوب)                                                                                                                                                                                                                 | مساعد رئيس مصلحة |
| <b>الصف السابع</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                  |
| عون متحصل على شهادة المرحلة الثانية من التعليم العالي (5 سنوات دراسة)                                                                                                                                                                                                                                     | رئيس مصلحة       |
| عون متحصل على شهادة المرحلة الثانية من التعليم العالي (5 سنوات دراسة)                                                                                                                                                                                                                                     | مهندس أول        |
| <b>الصف الثامن</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                  |
| عون له مستوى عال من التكوين العام والفني مع خبرة كبيرة ومعلومات إضافية في عدة ميادين إنتاج المشروبات الغازية، قادر على تحمل المسؤوليات ومتمتع بخصال إنسانية رفيعة، له قدرة على التحليل والاستنتاج وقادر على تسيير قطاع أو عدة قطاعات أساسية، وله مسؤوليات في الدراسة والتوجيه يتوقف عليها مستقبل المؤسسة. | نائب مدير        |
| <b>الصف التاسع</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | مدير             |

## جداول الاجور الملحق التعديلي عدد 16

**الفصل 2 -** تطبق 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.

تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنوات 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 أول ديسمبر 2021 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه.

### الفصل 4 -

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

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

### الفصل 5 - أحكام خاصة:

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

تونس في 15 أفريل 2022.

**جدول الأجور عدد 1**  
**العمال الخاصون بالساعة**  
**يقع العمل به ابتداء من غرة ديسمبر 2021**

| الدرجة             | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| الأقدمية في الدرجة | 1     | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     |
| الصنف              |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 1                  | 3.000 | 3.026 | 3.029 | 3.031 | 3.033 | 3.035 | 3.037 | 3.039 | 3.041 | 3.055 | 3.059 | 3.061 | 3.063 | 3.069 | 3.075 |
| 2                  | 3.418 | 3.420 | 3.422 | 3.426 | 3.428 | 3.430 | 3.432 | 3.434 | 3.447 | 3.450 | 3.452 | 3.454 | 3.456 | 3.462 | 3.468 |
| 3                  | 3.682 | 3.685 | 3.688 | 3.690 | 3.692 | 3.705 | 3.708 | 3.712 | 3.719 | 3.726 | 3.734 | 3.742 | 3.750 | 3.755 | 3.760 |
| 4                  | 3.873 | 3.876 | 3.879 | 3.892 | 3.895 | 3.900 | 3.907 | 3.914 | 3.922 | 3.929 | 3.936 | 3.958 | 3.965 | 3.971 | 3.977 |
| 5                  | 4.148 | 4.156 | 4.164 | 4.173 | 4.181 | 4.189 | 4.197 | 4.221 | 4.229 | 4.237 | 4.246 | 4.255 | 4.264 | 4.270 | 4.276 |
| 6                  | 4.330 | 4.338 | 4.346 | 4.355 | 4.363 | 4.371 | 4.379 | 4.403 | 4.411 | 4.419 | 4.428 | 4.437 | 4.446 | 4.455 | 4.464 |

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

**جدول الأجور عدد 2**  
**العمال الخاصون بالشهر**  
**يقع العمل به ابتداء من غرة ديسمبر 2021**

| الدرجة             | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11       | 12       | 13       | 14       | 15       |
|--------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| الأقدمية في الدرجة | 1        | 1        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 3        | 3        |
| الصنف              |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 1                  | 597.574  | 599.970  | 600.424  | 600.879  | 601.333  | 601.788  | 602.242  | 602.696  | 603.151  | 603.605  | 605.296  | 606.987  | 608.678  | 610.656  | 612.634  |
| 2                  | 635.495  | 636.137  | 636.778  | 637.420  | 638.061  | 638.703  | 640.796  | 642.391  | 643.986  | 645.580  | 647.175  | 648.770  | 650.365  | 652.274  | 654.183  |
| 3                  | 700.081  | 702.784  | 704.479  | 706.174  | 707.869  | 709.564  | 711.259  | 712.955  | 714.650  | 718.845  | 720.540  | 722.235  | 723.930  | 725.604  | 727.278  |
| 4                  | 852.132  | 855.440  | 861.247  | 864.555  | 867.862  | 871.170  | 874.477  | 877.785  | 881.092  | 884.400  | 887.707  | 893.514  | 896.821  | 900.212  | 903.603  |
| 5                  | 965.447  | 969.581  | 973.715  | 977.850  | 984.484  | 988.619  | 992.753  | 996.887  | 1001.022 | 1005.156 | 1009.291 | 1013.425 | 1017.559 | 1025.896 | 1034.233 |
| 6                  | 1016.703 | 1021.169 | 1025.635 | 1030.100 | 1035.816 | 1040.282 | 1044.748 | 1049.213 | 1053.679 | 1058.145 | 1062.610 | 1067.076 | 1071.541 | 1081.149 | 1090.756 |
| 7                  | 1069.473 | 1074.270 | 1079.067 | 1083.864 | 1088.661 | 1093.458 | 1098.255 | 1103.052 | 1107.849 | 1112.646 | 1117.443 | 1122.240 | 1127.037 | 1137.915 | 1148.793 |
| 8                  | 1143.446 | 1149.978 | 1156.511 | 1163.044 | 1169.577 | 1176.110 | 1182.643 | 1189.176 | 1195.709 | 1202.242 | 1208.775 | 1215.308 | 1221.841 | 1235.332 | 1248.823 |
| 9                  | 1243.722 | 1251.990 | 1260.259 | 1268.523 | 1276.797 | 1285.066 | 1293.334 | 1301.603 | 1309.872 | 1318.141 | 1326.410 | 1334.679 | 1342.948 | 1359.052 | 1375.156 |

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 الخاصون بالساعة**  
**يقع العمل به ابتداء من غرة جانفي 2023**

| الدرجة             | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| الأقدمية في الدرجة | 1     | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     |
| الصنف              |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 1                  | 3.203 | 3.229 | 3.232 | 3.234 | 3.236 | 3.238 | 3.240 | 3.242 | 3.244 | 3.258 | 3.262 | 3.264 | 3.266 | 3.272 | 3.278 |
| 2                  | 3.648 | 3.650 | 3.652 | 3.656 | 3.658 | 3.660 | 3.662 | 3.664 | 3.677 | 3.680 | 3.682 | 3.684 | 3.686 | 3.692 | 3.698 |
| 3                  | 3.930 | 3.933 | 3.936 | 3.938 | 3.940 | 3.953 | 3.956 | 3.960 | 3.967 | 3.974 | 3.982 | 3.990 | 3.998 | 4.003 | 4.008 |
| 4                  | 4.135 | 4.138 | 4.141 | 4.154 | 4.157 | 4.162 | 4.169 | 4.176 | 4.184 | 4.191 | 4.198 | 4.220 | 4.227 | 4.233 | 4.239 |
| 5                  | 4.428 | 4.436 | 4.444 | 4.453 | 4.461 | 4.469 | 4.477 | 4.501 | 4.509 | 4.517 | 4.526 | 4.535 | 4.544 | 4.550 | 4.556 |
| 6                  | 4.623 | 4.631 | 4.639 | 4.648 | 4.656 | 4.664 | 4.672 | 4.696 | 4.704 | 4.712 | 4.721 | 4.730 | 4.739 | 4.748 | 4.757 |

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

**جدول الأجور عدد 4**  
**العمال الخاصون بالشهر**  
**يقع العمل به ابتداء من غرة جانفي 2023**

| الدرجة             | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11       | 12       | 13       | 14       | 15       |
|--------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| الأقدمية في الدرجة | 1        | 1        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 3        | 3        |
| الصنف              |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 1                  | 637.910  | 640.306  | 640.761  | 641.215  | 641.670  | 642.124  | 642.579  | 643.032  | 643.487  | 643.941  | 645.632  | 647.323  | 649.014  | 650.992  | 652.970  |
| 2                  | 678.391  | 679.033  | 679.674  | 680.316  | 680.957  | 681.599  | 683.692  | 685.287  | 686.882  | 688.476  | 690.071  | 691.666  | 693.261  | 695.170  | 697.019  |
| 3                  | 747.337  | 750.039  | 751.734  | 753.430  | 755.125  | 756.820  | 758.515  | 760.210  | 761.905  | 766.100  | 767.795  | 769.490  | 771.185  | 772.859  | 774.533  |
| 4                  | 909.651  | 912.959  | 918.766  | 922.074  | 925.381  | 928.689  | 931.996  | 935.304  | 938.611  | 941.919  | 945.226  | 951.033  | 954.340  | 957.731  | 961.122  |
| 5                  | 1030.614 | 1034.749 | 1038.883 | 1043.018 | 1049.652 | 1053.786 | 1057.921 | 1062.055 | 1066.190 | 1070.324 | 1074.458 | 1078.592 | 1082.726 | 1091.063 | 1099.400 |
| 6                  | 1085.331 | 1089.797 | 1094.262 | 1098.728 | 1104.444 | 1108.909 | 1113.375 | 1117.841 | 1122.306 | 1126.772 | 1131.238 | 1135.703 | 1140.169 | 1149.776 | 1159.384 |
| 7                  | 1141.662 | 1146.459 | 1151.256 | 1156.053 | 1160.850 | 1165.647 | 1170.444 | 1175.241 | 1180.038 | 1184.835 | 1189.632 | 1194.429 | 1199.226 | 1210.104 | 1220.982 |
| 8                  | 1220.628 | 1227.161 | 1233.694 | 1240.227 | 1246.760 | 1253.293 | 1259.825 | 1266.358 | 1272.891 | 1279.424 | 1285.957 | 1292.490 | 1299.023 | 1312.514 | 1326.005 |
| 9                  | 1327.673 | 1335.941 | 1344.210 | 1352.479 | 1360.748 | 1369.017 | 1377.285 | 1385.554 | 1393.823 | 1402.092 | 1410.361 | 1418.630 | 1426.899 | 1443.003 | 1459.107 |

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 5**  
**العمال الخاصون بالساعة**  
**يقع العمل به ابتداء من غرة جانفي 2024**

| الدرجة             | 1     | 2     | 3     | 4     | 3     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| الأقدمية في الدرجة | 1     | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     |
| الصنف              |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
| 1                  | 3.419 | 3.445 | 3.448 | 3.450 | 3.452 | 3.454 | 3.456 | 3.458 | 3.460 | 3.474 | 3.478 | 3.480 | 3.482 | 3.488 | 3.494 |
| 2                  | 3.895 | 3.897 | 3.899 | 3.903 | 3.905 | 3.907 | 3.909 | 3.911 | 3.924 | 3.927 | 3.929 | 3.931 | 3.933 | 3.939 | 3.945 |
| 3                  | 4.196 | 4.198 | 4.201 | 4.203 | 4.205 | 4.218 | 4.221 | 4.225 | 4.232 | 4.239 | 4.247 | 4.255 | 4.263 | 4.268 | 4.273 |
| 4                  | 4.414 | 4.417 | 4.420 | 4.433 | 4.436 | 4.441 | 4.448 | 4.455 | 4.463 | 4.470 | 4.477 | 4.499 | 4.506 | 4.512 | 4.518 |
| 3                  | 4.727 | 4.735 | 4.743 | 4.752 | 4.760 | 4.768 | 4.776 | 4.800 | 4.808 | 4.816 | 4.825 | 4.834 | 4.843 | 4.849 | 4.855 |
| 6                  | 4.935 | 4.943 | 4.951 | 4.960 | 4.968 | 4.976 | 4.984 | 5.008 | 5.016 | 5.024 | 5.033 | 5.042 | 5.051 | 5.060 | 5.069 |

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 6**  
**العمال الخاصون بالشهر**  
**يقع العمل به ابتداء من غرة جانفي 2024**

| الدرجة             | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11       | 12       | 13       | 14       | 15       |
|--------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| الأقدمية في الدرجة | 1        | 1        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 3        | 3        |
| الصنف              |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 1                  | 680.969  | 683.365  | 683.820  | 684.274  | 684.728  | 685.183  | 685.637  | 686.091  | 686.546  | 687.000  | 688.691  | 690.382  | 692.073  | 694.051  | 696.029  |
| 2                  | 724.183  | 724.824  | 725.466  | 726.107  | 726.749  | 727.390  | 729.484  | 731.078  | 732.673  | 734.268  | 735.862  | 737.457  | 739.052  | 740.961  | 742.870  |
| 3                  | 797.782  | 800.485  | 802.179  | 803.875  | 805.570  | 807.265  | 808.960  | 810.655  | 812.350  | 816.545  | 818.241  | 819.935  | 821.630  | 823.304  | 824.978  |
| 4                  | 971.053  | 974.360  | 980.168  | 983.475  | 986.783  | 990.090  | 993.398  | 996.705  | 1000.013 | 1003.320 | 1006.627 | 1012.434 | 1015.741 | 1019.132 | 1022.523 |
| 5                  | 1100.181 | 1104.315 | 1108.450 | 1112.584 | 1119.218 | 1123.353 | 1127.487 | 1131.622 | 1135.756 | 1139.890 | 1144.025 | 1148.159 | 1152.293 | 1160.630 | 1168.967 |
| 6                  | 1158.591 | 1163.056 | 1167.522 | 1171.988 | 1177.704 | 1182.169 | 1186.635 | 1191.101 | 1195.566 | 1200.032 | 1204.498 | 1208.963 | 1213.429 | 1223.036 | 1232.644 |
| 7                  | 1208.724 | 1223.521 | 1228.318 | 1233.115 | 1237.912 | 1242.709 | 1247.506 | 1252.303 | 1257.100 | 1261.897 | 1266.694 | 1271.491 | 1276.288 | 1287.166 | 1298.044 |
| 8                  | 1303.021 | 1309.553 | 1316.086 | 1322.619 | 1329.152 | 1335.685 | 1342.218 | 1348.751 | 1355.284 | 1361.817 | 1368.350 | 1374.883 | 1381.416 | 1394.907 | 1408.398 |
| 9                  | 1417.291 | 1425.559 | 1433.828 | 1442.097 | 1450.366 | 1458.635 | 1466.903 | 1475.172 | 1483.441 | 1491.710 | 1499.979 | 1508.248 | 1516.517 | 1532.621 | 1548.725 |

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.