



مرحباً

كمال صفر

الاتفاقية المشتركة
القطاعية
لصناعة الخشب والموبيليا والخفاف

(2022)

Sfarconsulting.tn

الفهرس
الإتفاقية المشتركة القطاعية
لصناعة الخشب والموبيلية والخفاف

4 - 3	فهرس الإتفاقية
6 - 5	التنقيحات
7	قرار المصادقة
الصفحة	الموضوع
9 - 8	موضوع الإتفاقية و ميدان التطبيق
10 - 9	عقد الشغل لمدة معينة
11 - 10	المدة المراجعة والتراجع
11	التأويل
13 - 12 - 11	الحق النقابي وحرية الرأي
13	استقبال النواب النقابيين
14 - 13	التزامات الأجير
15 - 14	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة
15	الانتداب
16	مقاييس الإنتاج
16	فترة التحرية
16	عمل النساء والأطفال
16	حماية العملة أثناء مباشرتهم للعمل
17 - 16	بطاقة خلاص الأجر
17	التدرج والترقية
17	استعمال العملة في وظائف غير مطابقة لرتبتهم
17	أجل الإعلام بإنهاء العمل
18 - 17	الطرد من أجل حذف مراكز عمل أو تحديد من عدد العمال
19	مكافأة نهاية الخدمة
20 - 19	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية
20	الإستقالة
20	شهادة الشغل
20	تبديل الإقامة أو النقلة
21	التغيب
21	مدة العمل
21	الراحة بالليل
21	تأجير العمل بالليل
21	الساعات الزائدة
21	الراحة الأسبوعية
22	أيام العطل
22	الرخص خالصة الأجر
23	الرخص الخاصة لأسباب عائلية
23	رخص الولادة
24 - 23	الرخص الإستثنائية
24	رخص المرض
24	الرخص لتأدية الواجب العسكري

25	الرخصة بدون أجر	36
27 - 26 - 25	التأديب	37
27	مشمولات نظر مجلس التأديب	38
28	التدريب والتكوين والإتقان المهني	43
28	بدلات الشغل والوقاية	44
29-28	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية	45
30 - 29	حفظ الصحة والسلامة	46
30	الوقاية من الأخطار المهنية	49 مكرر
30	نظام الحيطنة الإجتماعية	47
31	نظام التقاعد	48
31	الترتيب المهني	49
31	الأجور	50
31	ترتيب العمال بسلم الأجور	51
32	تأجير الشبان	52
32	تأجير العمال المنقوصين ذهنيا	53
32	منحة النقل	54
32	منحة القفة	55
32	قسط الحليب	56
33	منحة التنقل	57
34 - 33	منحة الحضور	58
34	غرامة الصندوق	59
35 - 34	منحة الإنتاج وآخر السنة	60
35	منحة الوفاة	60
35	منحة الخطر	61 مكرر
36 - 35	غرامة الخروج في سن التقاعد	62
36	الإمتيازات المكتسبة	63
36	مقتضيات تطبيقية	64
36	تاريخ إجراء العمل بهذه الإتفاقية	65
من 37 إلى 39	الترتيب المهني للعمال (محين)	
من 40 إلى 47	الترتيب المهني للمستخدمين (محين)	
من 48 إلى 54	الأجور (2022 - 2023 - 2024)	

**تنقيحات الإتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الخشب والموبيليا والخفاف
المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية بتاريخ 7 سبتمبر 1977**

الملاحق من سنة 1983 إلى سنة 2009

الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
1	قرار مؤرخ في 14 أفريل 1983	5-9-17-23-26-29-30-44-46-54-55-57-58-61-62 - إضافة الفصل 61 مكرر	استقبال النواب النقابيين- مقاييس الإنتاج- الطرد من أجل حذف مراكز عمل أو تحديد من عدد العمال- التغيب- تأجير العمل بالليل- أيام العطل- الرخصة خالصة الأجر- بدلات الشغل والوقاية- حفظ الصحة والسلامة- منحة النقل- منحة القفة- منحة التنقل- منحة الحضور- نجدة الوفاة- منحة الإحالة على التقاعد- منحة الخطر
2	قرار مؤرخ في 18 مارس 1990		ملحق الأجور
3	قرار مؤرخ في 16 أوت 1990	23-29-46-54-55-59-60-61 مكرر	التغيب- أيام العطل الخالصة- حفظ الصحة والسلامة- - منحة النقل- منحة القفة- غرامة الصندوق- منحة الإنتاج وآخر السنة- منحة الخطر
4	قرار مؤرخ في 7 سبتمبر 1991	4-10-14-16-29-30-31-37-41	الحق النقابي وحرية الرأي- فترة التجربة- التدرج والترقية- أجل الإعلام بإنهاء العمل أو التنبيه المسبق- أيام العطل- الرخص خالصة الأجر- الرخص الخاصة لأسباب عائلية- التأديب- انتخاب أعضاء اللجنة المتناصفة الاستشارية- حفظ الصحة والسلامة.
5	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	7-9-10-14-29-34-56-60-61 مكرر (عقد الشغل لمدة معينة) - إضافة الفصل 46 مكرر (الوقاية من الأخطار المهنية) - إلغاء الفصول من 39 إلى 42 - تعوض تسمية اللجنة المؤسسة ولجنة حفظ الصحة والسلامة	تمثيل العملة بالمؤسسات - مقاييس الإنتاج- فترة التجربة- أيام العطل- رخص المرض- قسط الحليب- منحة الإنتاج وآخر السنة
6	قرار مؤرخ في 9 جوان 1999	16-29-47-58-60 - تصنيف مهني	أجل الإعلام بإنهاء العمل أو التنبيه المسبق- أيام العطل- نظام الحيطنة الإجتماعية- منحة الحضور- منحة الإنتاج وآخر السنة
7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	4-10-14-18-26-43-46-47-50-55-56-57-61	الحق النقابي وحرية الرأي- فترة التجربة- التدرج والترقية- غرامة الطرد- تأجير العمل بالليل- التدريب والتكوين والإلتقان المهني- حفظ الصحة والسلامة - نظام الحيطنة الاجتماعية- الأجور- منحة القفة- قسط الحليب- منحة التنقل- نجدة الوفاة
8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	8-18-33-50-54-55-57-58-61 مكرر - تصنيف مهني	الإنتداب- مكافأة نهاية الخدمة- الرخص الإستثنائية - الأجور- منحة النقل- منحة القفة- منحة التنقل- منحة الحضور- منحة الخطر
9	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	1 مكرر-4-14-18-22-54-58-61	عقد الشغل لمدة معينة- الحق النقابي وحرية الرأي- الترقية والتدرج- مكافأة نهاية الخدمة- تبديل الإقامة أو النقلة- منحة النقل- منحة الحضور- نجدة الوفاة
الملاحق من سنة 2011 إلى 2019			
10	قرار مؤرخ في 30 نوفمبر 2011	54-85-61	منحة النقل- منحة الحضور- نجدة الوفاة- جداول الأجور

11	قرار مؤرخ في 25 مارس 2013	54	منحة النقل- جداول الأجور
12	قرار مؤرخ في 17 أكتوبر 2014	54	منحة النقل – جداول الأجور
13	قرار مؤرخ في 8 أبريل 2016	58 - 54	منحة النقل- منحة الحضور- جداول الأجور
14	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	58 - 54	منحة النقل- منحة الحضور- جداول الأجور
15	قرار مؤرخ في 30 نوفمبر 2018	58 - 54	منحة النقل- منحة الحضور- جداول الأجور
16	قرار مؤرخ في 14 جويلية 2022	58 - 54	منحة النقل- منحة الحضور- جداول الأجور

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1977 يتعلق بالمصادقة على

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الخشب والموبيلية والخفاف (*)

إن وزير الشؤون الاجتماعية ،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 افريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل،
وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية،
وعلى رأي اللجنة الاستشارية للعقود المشتركة المجتمعة بتاريخ 9 جويلية 1977، كما هو منصوص عليه
بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر ما يأتي :

الفصل 1 - تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الخشب والموبيلية والخفاف ، المضاف
نصها لهذا القرار.

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

الفصل 3 - لا يمكن للإتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن يكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع
المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية ، تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه الشروط المماثلة في العقود كلما
كانت هذه الاخيرة أقل نفعا من الأولى.

تونس في 7 سبتمبر 1977.

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه

الوزير الأول

الهادي نويرة

(*) عوضت التسمية بمقتضى الفصل 2 من قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2006 المتعلق بالمصادقة على
الملحق التعديلي عدد 8.

الإتفاقية المشتركة القطاعية

لصناعة الخشب والموبيليات والخفاف

(باستثناء نجارة البناء)

- بين الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ممثلا في شخص رئيسه السيد الفرجاني بلحاج عمار.

- الحجرة النقابية لصناعة الموبيلية الخشبية والمعدنية ممثلة في شخص رئيسها السيد علي بصلي.

من جهة،

- والاتحاد العام التونسي للشغل ممثلا في شخص كاتبه العام السيد الحبيب عاشور.

- الجامعة العامة للمهن المختلفة ممثلة في شخص رئيسها السيد محمود مبروك

من جهة أخرى،

وقع الاتفاق على ما يلي:

الفصل الأول (جديد)

(نقح بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5)

موضوع الاتفاقية وميدان التطبيق

أبرمت هذه الاتفاقية طبقا للفصول من 31 إلى 43 من مجلة الشغل والاتفاقية المشتركة الإطارية وتضبط في كامل التراب القومي علاقات العمل بين الأعراف والأجراء المشتغلين بصفة قارة في المؤسسات التي يرجع نشاطها الأصلي إلى الصناعات التالية:

- 1) القص بالمنشار - تقطيع الخشب (فضالة الألواح والأعمدة)
- 2) صناعة الخشب المضغوط، والأغشية والكنتر بلاكاى والفرميكا واللوحات الخشبية، والعناصر المنضدة المشابهة.
- 3) صناعة المغلفات من الخشب (صناديق، علب وصناديق الدفن إلخ....)
- 4) صناعة المعدات الخشبية: الآلات - والادنان والمعدات المنزلية والبحرية والصالحة للصيد أو للرياضة، والإقدام الخشبية للأحذية.
- 5) صناعة حامل السقائر و علب السقاير
- 6) صناعة تحف الزينة (منفطات، مصنوعات تقليدية النقش الخشي)

7) صناعة اللعب الخشبية (لعب جماعية، الشطرنج العرائس الخ...) خيول من الخشب، الخضروف، الأرجوحات الخ...

8) صناعة وإصلاح السفن الخشبية (كلها أو أهمها)

9) صناعة الخفاف، والخفاف المضغوط ولوحاته، والعائم والأقفال، وقيعان الأحذية.

10) صناعة الموبيلية الخشبية (كلها أو أهمها من الخشب)

11) صناعة الموبيلية من المواد البلاستيكية (كلها أو أهمها) وأجزاء الموبيلية من المواد البلاستيكية

12) صناعة الموبيلية من مواد أخرى (روتان، جنك، اسياي فرميكا)

13) صناعة المفروشات

14) صناعة العربات

15) صناعة المنضدات والوسادات والعارضات

16) تغليف الموبيلية

العمال القارون هم الذين وقع انتدابهم لمدة غير معينة ولا يستخدمون لانجاز أشغال وقتية أو عرضية.

الفصل 1 مكرر (جديد)

عقد الشغل لمدة معينة

(أضيف بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 5 ونقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

2 - يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

3 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:

- القيام بالأشغال الأولية لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،

- التعويض الوقي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،

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

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

4 - كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام 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 المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

5 - يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

الفصل 2

المدة، المراجعة والتراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كليا أو جزئيا من قبل أحد الطرفين المتعاقدين، إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وبعد مضي هذه السنوات الثلاث لا يجوز التراجع فيها أو طلب مراجعتها إلا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

يجب على الطرف الراغب في فسخ الاتفاقية أو في مراجعتها كليا أو جزئيا أن يعلم بقراره الطرف المتعاقد المقابل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالتبليغ ويجب أن تصل هذه الرسالة إلى الطرف المتعاقد المقابل قبل غرة أكتوبر أي قبل ثلاثة أشهر من انتهاء السنة المدنية الجارية ويجب أن تفتح المناقشات التفاوضية في ظرف الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

يتعين على الطرف الذي يبغى فسخ الاتفاقية أو مراجعتها كليا أو جزئيا أن يرفق رسالته بمشروع تم لتعويض الفصول المطلوب مراجعتها.

وإذا لم يتسنى التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ فتح المباحثات فإنه يمكن للطرفين أن يقررا باتفاق فيما بينهما بقاء الاتفاقية سارية المفعول فترة ثانية مدتها ثلاثة أشهر، فإذا لم يحصل الاتفاق عند انقضاء هذين الأجلين يلتجئ الطرفان إلى تحكيم الحكومة وطالما لم يصدر قرار التحكيم فإن الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

لا تمنع مقتضيات هذا الفصل من إجراء مباحثات قصد جعل هذه الاتفاقية منسجمة مع أي مقتضيات قانونية جديدة.

الفصل 3

التاويل

الخلافاً التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية تعرض أمام لجنة متناصفة تتركب من ستة أعضاء وهم:

- عضوان يعينان من طرف نقابة العمال المعنيين.
 - عضوان يعينان من طرف الحجرة النقابية للأعراف المعنيين.
 - عضو معين من طرف الاتحاد المركزي للعمال
 - عضو معين من طرف الاتحاد المركزي للأعراف
- فإن لم يحصل الإتفاق داخل هذه اللجنة، فإن النظر في الخلاف يتم حسب طريقة التحكيم التي نص عليها الفصل الثاني أعلاه.

ويكون للقرار النهائي الذي تتخذه اللجنة المتناصفة أو الذي يتخذ بالتحكيم نفس ما لهذه الاتفاقية من مفعول. ويكون لما تقرره اللجنة أو لما يقضي به التحكيم بصفة نهائية نفس مفعول هذه الاتفاقية.

الفصل 4

الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6 و9)

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها 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.

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

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

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة، وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

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

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل.

وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة دون 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، أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 5 (جديد)

استقبال النواب النقابيين

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يقبل المؤجر أو من ينوبه ممثلي هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية أثر طلبهم مقابلته.

ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن إشراكهم في المقابلة بطلب من المنظمة. ويمكن للمؤجر أن يستعين عند المقابلة بممثل عن منظمته النقابية.

الفصل 6

التزامات الأجير

يجب على كل عامل أن يتجنب المس من كرامة المؤسسة بأية صورة كانت. يمنع على كل عون مهما كانت وضعيته أن تكون له شخصا أو عن طريق شخص آخر مصالح بمؤسسة أخرى تتعامل مع المؤسسة التي يعمل بها ومن شأن هذه المصالح أن تنال من حياده وذلك بأي كيفية كانت. كل عون مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، مسؤول على تنفيذ المهام المناطة بعهدته وتنفيذ الأوامر التي أصدرها.

ويتحمل المسؤولية الراجعة له، مع تحمل الأعوان الراجعين له بالنظر لمسؤولياتهم الشخصية وعليه القيام بالواجبات التي يفرضها عمله وهو مسؤول شخصا على إهمالها. والعون مسؤول تأديبيا عن كل مخالفة ناتجة عن عدم القيام بالتزاماته وواجباته المهنية. وهو مسؤول سواء أخل بالتزاماته عن قصد أو إهمال. وتعتبر أخطاء أو مخالفات خطيرة خاصة ما يأتي:

- 1) كل عمل أو مهمة تهدف إلى الإخلال بالسير العادي لمصالح المؤسسة أو جعلها مستحيلة
- 2) استغلال الوضعية أو غيرها، وتجاوز السلطة
- 3) الضرر الحاصل لأموال الشركة والنتائج عن الإهمال أو فقدان الضمير.
- 4) عدم احترام مقتضيات حفظ الصحة والسلامة أثناء العمل.
- 5) عدم اتخاذ التدابير لحفظ سلامة العمال والأشياء المستعملة أو اتخاذ تدابير غير كافية.
- 6) كل رفض لتنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل أو الصادرة عن الهيئات المختصة للمؤسسة أو عن الرئيس في السلم الإداري وذلك طبقا للمقتضيات الترتيبية.
- 7) طلب أو قبول مزايا أو منافع مادية من أجل انتسابه للمؤسسة.
- 8) استعمال العون لفائدته الخاصة أو لفائدة شخص آخر أموال أو عناوين أو آلات أو عربات أو معدات أخرى عهدت إليه باعتبار الوظيفة الذي يشغله.
- 9) الحضور للعمل في حالة سكر أو شرب الخمر أثناء ساعات العمل.
- 10) تهديد أي شخص ينتسب أو لا ينتسب للمؤسسة أو التسلط عليه بمناسبة العمل، وبصفة عامة أي إخلال بالواجبات المنصوص عليها بهذه الاتفاقية.
- 11) كل تغيب غير شرعي أكثر من ثلاثة أيام متتالية من الممكن اعتباره تخلي عن الوظيفة.
- 12) التواني عن إتمام الأعمال المعهودة إليه.
- 13) مخالفة أوقات العمل الرسمية بالمؤسسة باستمرار
- 14) إهمال اتخاذ المقتضيات المنصوص عليها لتحاكي وقوع حوادث للغير أو للأعوان أو لشخصه أو للمعدات.
- 15) مغادرة مركز العمل بصفة واضحة بدون الاسترخاض مسبقا من المؤجر أو من نائبه. العقوبات المتعلقة بالأخطاء المذكورة أعلاه ترجع لاختصاص مجلس التأديب المنصوص عليه بالفصل 37.
- بغض النظر عن قواعد المجلة الجنائية في مادة سر المهنة، فإن كل عون مرتبط بواجب كتمان سر المهنة، فيما يتعلق بالأحداث والمعلومات الحاصلة له أثناء مباشرته لمهامه أو بمناسبة مباشرته لها.
- يمنع متعابا اطلاع الغير على أوراق أو وثائق المصالح التابعة للمؤسسة.

الفصل 7

تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية

للمؤسسة ونواب العملة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995. تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

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

الفصل 8 (جديد)

الانتداب

(أضيفت فقرة بطالع الفصل بالملحق التعديلي عدد 8)

يقع انتداب العمال - سواء كانوا قارين أو غير قارين - إما عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة. يرتب الأعوان المنتدبون في أصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم تبعاً لذلك. ويتم الإنتداب وفق التشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام الأعوان عن طريق المعلقات المهنية التي يوجد ضمنها شغور.

وعند الانتداب يقع وجوبا إعلام كل عامل كتابيا بالصنف المهني الذي سيعين به وبمقدار الأجر المقابل المهني الذي سيعين به وبمقدار الأجر المقابل لذلك.

كما يقع قع إعلام المعني بالأمر بمناسبة كل تغيير في لصنف.

تسند للعمال إن اقتضى الحال، بطاقات مهنية من طرف لجان الترتيب المنصوص عليه بالفصل 138 من مجلة الشغل.

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

الفصل 9 (جديد)

مقاييس الإنتاج

(تقح بالملحق التعديلي عدد 5)

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا على مستوى كل مؤسسة ضمن لجان متناصفة تضم أربعة أعضاء عضوين يعينهما المؤجر وعضوين يعينهما نواب العملة على أن يكون أحدهما في كلا الطرفين فنيا. وتدرس هذه المقاييس حسب شروط وظروف العمل واعتمادا على مقاييس علمية.

وعند عدم التوصل إلى تحديد هذه المقاييس من طرف اللجان الفنية يرفع الأمر إلى وزارة الشؤون الاجتماعية التي تستعين بالمركز الفني للخشب والأثاث لفض الخلاف.

الفصل 10 (جديد)

فترة التجربة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 وعدد 7)

تضبط مدة التجربة كما يلي:

بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر

بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر

بالنسبة للإطارات: سنة واحدة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته. إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المرشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة. إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه، لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 11

عمل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العمال ذكورا وإناثا. ويمكن لصغار البنات والنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة لصغار العمال والرجال أن يقمن بنفس الوظائف بدون تمييز في الترتيب والأجر. وبالنسبة لانتداب العمال الصغار، وكذلك عمل النسوة والأطفال ليلا، فإن الأطراف المتعاقدة تمتثل للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 12

حماية العمال أثناء مباشرتهم للعمل

لكل عامل الحق في أن يكون محميا من كل اعتداء على شخصه من تهديد أو شتم أو سب أو ثلب أثناء مباشرة للعمل، طبقا لأحكام القانون الجنائي والقوانين الجاري بها العمل. وفي صورة حصول ضرر يقع جبره حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 13

بطاقات خلاص الأجر

عند خلاص الأجور يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها. إذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسلم بطاقة الخلاص يتم في اليوم السابق ليوم

العطلة، وفي حالة الإستحالة، تصرف للأعوان تسبقات وذلك طلب منهم ويصرف لهم الباقي خلال 48 ساعة الموالية.

الفصل 14 (جديد)

التدرج والترقية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 واضيفت فقرة بآخر النقطة "ب" بالملحق التعديلي عدد 9)

أ- **التدرج** : يتمثل التدرج الإعتيادي في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة وبالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

وعند الوصول الى الحد الأعلى للسلم يواصل العامل التدرج في السلم الموالي بداية من الدرجة الموافقة لأجره في الصنف الذي فوّه مباشرة.

ب - **الترقية** : تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى مباشرة في الإختصاص وهي مرتبطة بوجود الشغور. وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يستخلص خاصة من العناصر التالية:

- مدة الممارسة العملية بالمهنة

- التكوين والمؤهلات المهنية

- مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة

- التكاليف العائلية

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من طرف المؤجر ويعرض هذا الجدول على اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة في صورة عدم وجودها لإبداء الرأي فيه.

يصبح الجدول ساري المفعول بداية من غرة جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور في مواطن الشغل أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية أصحاب العمل قبل الإلتجاء

للإنتداب الخارجي إلى العملة التابعين للأصناف الدنيا ممن تكون لهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي

تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء تعلق الأمر بالإطارات وأعوان الإشراف أو التنفيذ.

ضبطت الأصناف المهنية بالملحقات المرفقة بهذه الإتفاقية.

تسند للعامل الذي له أقدمية لا تقل عن 20 سنة بنفس المؤسسة وعند بلوغه 55 سنة من العمر بترقية تتمثل

في التحول من صنف إلى صنف أعلى مباشرة مع المحافظة على نفس الدرجة الأصلية واختصاصه المهني

الأصلي. ولا تنسحب هذه الترقية على الأعوان المرتبين بالصنف السابع من جدول أجور العمال الخالصين

بالساعة وكذلك الأعوان المرتبين بالصنف الرابع عشر من جدول أجور العمال الخالصين بالشهر وليس لهذه

الترقية مفعول رجعي عند صدور الملحق التعديلي لهذه الاتفاقية باعتبارها تنسحب على الوضعيات الجديدة

فقط.

الفصل 15

استعمال العملة في وظائف غير مطابقة لرتبتهم

يمكن استدعاء كل عامل للقيام بوظائف من صنف دون صنفه لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجور والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

وان رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة استفزازية ولم يكن متأثيا عن محض الإهتمام المنجر عن ضرورة العمل فإنه يمكن له الالتجاء إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر للبت في هذه المسألة.

لضرورة العمل يمكن استدعاء أحد العملة ليتولى ممارسة وظيف من الصنف الذي يعلو مباشرة الصنف المرسوم فيه.

وفي هذه الصورة تسند له بعد مرور أسبوع كامل منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لدرجته والأجر المعين للدرجة المطابقة للصنف الذي عين فيه مؤقتا.

على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز بصفة مستمرة مدة ثلاثة أشهر. يقع عند انتهائها إما ترسيمه في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأول.

الفصل 16 (جديد)

أجل الإعلام بإنهاء العمل أو التنبيه المسبق

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

حدد أجل الإعلام بإنهاء العمل كما يلي:

- شهر بالنسبة للأجراء الخالصين بالساعة

- شهر بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير (من الصنف 1 إلى الصنف 8)

- شهران بالنسبة للإطار (من الصنف 9 إلى الصنف 13)

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ الغرامة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر، وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تحفيض في الأجور أو المنح.

الفصل 17 (جديد)

الطرد من أجل حذف مراكز عمل

أو تحديد من عدد العمال

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو حذف مراكز عمل فهو مطالب بالامتنال إلى أحكام مجلة الشغل المتعلقة بهذا الموضوع. ويجري هذا التخفيض عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير المهنية الآتية:

أ) القيمة المهنية

ب) التكاليف العائلية

ج) الأقدمية

ويجب أن يمس هذا الإجراء مبدئيا العزاب ثم المتزوجين الذين ليس في كفالتهم أطفال ثم أخيرا المتزوجين الذين في كفالتهم أطفال باعتبار عددهم، وتحسب عن كل ولد مكفول سنة من الأقدمية.

الفصل 18 (جديد)

مكافأة نهاية الخدمة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7 و9)

تسند غرامة طرد، لكل عامل يفصل عن العمل عند مغادرته المؤسسة، وذلك إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع، ويراعى في تقدير هذه الغرامة أقدمية العامل بالمؤسسة. وتحسب هذه الغرامة على أساس أجر ثمانية عشرة (18) يوم عمل فعلي في السنة بنفس المؤسسة باعتبار الأجر المقبوض عند الطرد، بما في ذلك كل المنافع التي ليست لها صبغة ترجيع مصارف. ولا يمكن لهذه المكافأة أن تتجاوز:

- أجرة 12 شهرا بالنسبة للعمال الذين لم تتجاوزوا سن الخمسين،

- أجرة 10 أشهر بالنسبة للعمال الذين تجاوزوا سن الخمسين.

وإن غرامة الفصل عن العمل 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 المستخدم عمله بالمؤسسة ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

الفصل 19

الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض أو مرض طويل كونه لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية لممارسة العمل المناط بعهدته يجب أن يتقدم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلص إليه الطبيب من الفحص وفي هذه الصورة يقع إجراء كشف ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يعينه صاحب المؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الاثنين الأولين ليتولى التحكيم بين الكشفين .
ولا يمكن بأي حال من الأحوال القدح فيما استنتجه الطبيب الحكم.

ويخول الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بكل الامتيازات المنصوص عليها بالأحكام القانونية.
لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال المصاب بعجز مستمر صيره غير قادر على تأدية عمله الأصلي إلا في صورة انعدام مركز شاغر يكمن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني بالنظر إلى مؤهلاته المهنية.

الفصل 20

الإستقالة

لا يمكن أن تمنح الإستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 16 من هذه الإتفاقية دون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر.
يمكن للمؤجر عند الاقتضاء إعادة انتداب العامل المستقيل وفي هذه الحالة يجب أن يتوفر في العامل جميع الشروط المطلوبة بدون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 21

شهادة الشغل

تسلم لكل شغال عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على:

- اسم المؤجر وعنوانه
 - تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها .
 - نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها.
- وبطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته ابتداء من مدة التنبيه المسبق.

الفصل 22(جديد)

تبديل الإقامة أو النقلة

(أضيفت فقرة بعد الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 9)

لا يمكن أن يقرر تبدل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل، ولا يمكن تقريرها قطعيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين. وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضعيته العائلية. يقع إعلام العامل المعني بقرار النقلة قبل شهر.

وفي جميع الحالات تحمل كامل المصاريف المنجرة مباشرة عن النقلة على كاهل المؤجر.
تعرض الإحتجاجات التي قد تثار بمناسبة تأويل هذا الفصل على اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 23 (جديد)

التغيب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من طرف المؤجر.
يقع إعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة كالوفاة أو الحادث أو المرض الخطير للقيرين أو أحد الأصول أو الفروع وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في الأربعة أيام الموالية لظهور الحالة الطارئة.
كما يجب أن تكون هذه التغيبات مناسبة للأحداث التي سببتها.
وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.

الفصل 24

مدة العمل

مدة العمل هي المدة المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25

الراحة بالليل

تخضع الراحة بالليل للأطفال والنساء للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 26

تأجير العمل بالليل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

تصرف زيادة في الأجر قدرها 35% عن ساعات العمل التي ينجزها العامل بالليل فيما بين الساعة العاشرة ليلا والساعة السادسة صباحا بطلب من المؤجر.
ولا تنطبق هذه المقتضيات على الحراس والحراس بالليل.

الفصل 27

الساعات الزائدة

تمنح زيادة عن الساعات الزائدة التي تنجز بعد المدة العادية المقررة للعمل أسبوعيا وذلك طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 28

الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة أسبوعية ب 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل ويحتفظ الشغال عند الإقتضاء وأثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية التي ينتفع بها عادة دون أن يطالب بتعويض.

الفصل 29 (جديد)

أيام العطل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي: 2 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 9 أفريل، ذكرى المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى.

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

أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 30 (جديد)

الرخص الخالصة الأجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

كل أجير في حالة نشاط له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر بواحد وعشرين (21) يوم عمل. يمكن الحصول على ثلاثة أيام تخصم من هذه الرخصة باتفاق مع المؤجر وذلك بمناسبة العيد الصغير أو العيد الكبير.

ويضاف لهذه العطلة إن اقتضى الحال، يوم عمل إضافي عن كل قسط بخمس سنوات من الأقدمية بدون أن تتجاوز المدة الجمالية للعطلة 24 يوم عمل. الأجراء الخالصون بالشهر لهم الحق في رخصة خالصة الأجر ب 22 يوم عمل تضاف إليها عند الاقتضاء الرخص الإضافية الأقدمية. ولا يمكن أن تتجاوز مدة العطلة الجمالية الشهر (ثلاثين يوما). مدة الرخصة الخالصة الأجر بالنسبة للعمال الشبان هي المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

تضبط الفترة التي تمنح خلالها العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلى للمؤسسة. غير أنه في حالة القوة القاهرة يمكن للشغال وبطلب منه أن يحصل على عطلته كاملة أو جزئية في أي وقت آخر.

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

يعلق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.

كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر، له الحق في خلاص أجرة عطلته مسبقا. يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي تقاضاها عادة خلال مدة العمل، باستثناء الغرامات التي لها صبغة استرجاع مصارف.

الفصل 31: (جديد)

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يتمتع العمال القارون بعطل خاصة بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر وتضبط مدة هذه العطل كما يلي:

- ولادة طفل..... يوما عمل (2)

- وفاة القرين أو طفل في الكفالة..... 3 أيام عمل (3)

- وفاة أحد الأصول المباشرين أو طفل لم يعد في الكفالة..... 3 أيام عمل (3)

- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة..... يوما عمل (2)

- زواج العامل..... 3 أيام عمل (3)

- زواج أحد الأبناء..... يوم عمل (1)

- ختان ابن العامل..... يوم عمل (1)

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص أن يدلوا بما يثبت ذلك.

الفصل 32

رخص الولادة

رخص الولادة هي المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 33 (جديد)

الرخص الاستثنائية

(إضافة فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 8)

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

إن الغيابات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية النقابية والجماعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع فيها خلاص الممثلين النواب بطريقة قانونية للنقابات أو أعداء الهيئات المسيرة وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.

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

يرخص للمسؤول النقابي المشاركة في المفاوضات الجماعية لمراجعة الاتفاقية المشتركة القطاعية، مع تمكنه من كامل أجرته. كما تعتبر الجلسات الصلحية في القضايا ذات الصبغة الجماعية التي تنعقد بدعوة من تفقدية الشغل خالصة الأجر.

الفصل 34 (جديد)

رخص المرض

(نقح بالملحق التعديلي عدد5)

الشغل القار المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتدة . ولا يتمتع باحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغل قار:

أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن افراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جرو - حأ أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته،

ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب .

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

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

يحتفظ المؤجر بحق القيام بكل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير، كما يتعين على هذا الأخير

أن يعلم المؤجر بكل تغيير يطرأ على عنوانه. وعند تكرار الغيابات بسبب المرض يمكن للمؤجر أن يعرض

العامل المعني بالأمر على طبيب الشغل.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام

الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي عند الإقتضاء.

وينص الفصل 46 من هذه الإتفاقية على هذا النظام التكميلي.

الفصل 35

الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر العملة القارون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير انهم

يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية ويقع ارجاعهم بكامل الحق إلى صنفهم عند سراحهم شرط أن يتقدموا

في ظرف الشهر الموالي لذلك، وفي حالة المرض بتوجيه شهادة طبية. ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل

التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 36

الرخص بدون اجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل قار رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل ويجب أن يكون الترخيص كتابياً إن لم توجد حالة مستعجلة. وينقطع خلال هاته المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (90) يوماً في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي الا اذا كانت هناك مقتضيات خاصة أوفر نفعاً.

الفصل 37 (جديد)

التأديب

(نقح الملحق التعديلي عدد 4)

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

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

عقوبات الدرجة الأولى

- 1 - الإنذار الشفاهي
- 2 - الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
- 3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف
- 4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كامل الأجر.

عقوبات الدرجة الثانية

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

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبراً لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره

قصد مراجعة قراره.

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

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها
 - (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
 - (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
 - (4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
 - (5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.
 - (6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوّتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
 - (7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
 - (8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
 - (9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
 - (10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.
 - (11) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.
- يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.
- يصدر العزل تلقائيا ضد العامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.
- في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا

المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا تتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

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

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمومة الوصول مع الإخطار بالبلوغ. وله إن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب. وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفيما يتم اتخاذه من القرارات. ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.

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

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك.

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

الفصل 38

مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 37 من هذه الاتفاقية.

ولا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

ألغيت الفصول 39 و40 و41 و42 من هذه الاتفاقية بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5.

عوضت عبارتا «اللجنة المؤسسة» و«اللجنة الاستشارية المتناصفة»، بعبارتا «اللجنة الاستشارية للمؤسسة» كما عوضت عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في كل فصول الاتفاقية التي وردت بها هذه العبارات، وذلك بمقتضى الفصل الرابع من الملحق التعديلي عدد 5.

الفصل 43

التدريب والتكوين والإتقان المهني

(إضافة فقرة بالملحق التعديلي عدد 7)

يلتزم المؤجرون بالعمل في حدود الإمكان بتوفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني. يتم تنظيم التدريب و التكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل. ويتولى المؤجر عند الإقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية. وتعتبر أيام التربصات التكوينية أيام عمل خالصة الأجر.

الفصل 44

بدلات الشغل والوقاية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يوفر المؤجر مجانا لعملته بدلي الشغل وأحذية العمل وقد ضبط ثمن شرائها ب25 ديناراً للبدلة الواحدة ويخضع هذا المقدار لتطور بنسبة 10% عن كل سنة. يمكن للمؤجر تكليف العامل باقتناء هاتين البدلتين كما يلتزم العامل بارتدائها أثناء عمله. تتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة وإن لم توجد فممثلو العملة باتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس وأحذية العمل والوقاية الخاصة بالمؤسسة. وتوضع على ذمة العملة حجرة ملابس تحفظ فيها بدلات الشغل والوقاية.

الفصل 45

الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز

العمل بما فيها المواد الأولية

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

على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده. ولا يكون مسؤولاً عن فساد أو تلف نتج عن حالة طارئه أو قوة قاهرة إلا في الحالة التي يكون قد أُنذر فيها بإرجاع الأشياء التي أوْتُمِنَ عليها.

وإن تلف الشيء الناتج عن عيب فيه أو عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن للعامل أي خطأ.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمستاجرهِ إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمؤجر المطالبة سوى بترجيع قيمة الشيء الذي وقع اتلافه أو فساده أو سرقة.

الفصل 46 (جديد)

حفظ الصحة والسلامة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 وعدد 7)

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة ويتعين عليه أن يعد بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه وأدواشاً ومراحيض وبيوتاً لحفظ ملابس الشغالين كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم.

غير أنه يجب اعتبار إمكانيات التوسيع أو تهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الإنتاج عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

يجب أن توجد بالأحواض والأدواش الكمية الكافية من الصابون.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتِهِ من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد أن يتم تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وإن عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب المؤسسة.

وفي صورة تعرض العامل لحادث الشغل أو مرض مفاجئ يستوجب إسعافه خارج المؤسسة، يقع العمل على إيصال المصاب إلى أقرب مركز إسعاف بأية وسيلة كانت.

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 وما بعد من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الإتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون من نفسها جمعية طبية للمقاولات مشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لإجراء فحص الانتداب أو المراقبة السنوية.

يلتزم المؤجر خاصة بما يلي:

- (1) تدريب عامل واحد على أربعين عاملا من العملة في خصوص النجدة ووسائل الإنقاذ.
 - (2) توفير محل يساعد على حمل المصاب يحدث شغل أو مرض فجئ إلى مركز الإسعاف.
 - (3) إعلام العملة بخصوص المخاطر والوسائل الوقائية المتعلقة بمركز العمل.
 - (4) تجهيز الآلات والمعدات بوسائل الوقاية اللازمة.
 - (5) وضع وسائل الوقاية ومعدات السلامة المهنية الفردية على ذمة العمال مجانا مع إلزامهم باستعمالها، ويقع تعويضها كلما دعت الضرورة لذلك.
- بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل، فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل وخاصة الأمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 المتعلق بضبط القواعد العامة للصحة والسلامة.

الفصل 46 مكرر

الوقاية من الأخطار المهنية

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5)

يمكن للمؤسسات الإستعانة بمصالح وزارة التكوين المهني والتشغيل ومصالح وزارة البيئة وديوان الحماية المدنية وكذلك المركز التقني للخشب والأثاث لإرشادها على أفضل طرق للحماية من الأمراض المهنية والوقاية من حوادث الشغل والقيام بحملات تحسيسية وبرامج إعلامية بواسطة الأفلام الثابتة والمعلقات والملصقات.

الفصل 47 (جديد)

نظام الحيطه الاجتماعية

(نقحت الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 7)

يتم درس وعند الاقتضاء إنشاء نظام للحيطه الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الإجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وذلك مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر بعد اتفاق الطرفين.

وفي صورة انخراط كافة العمال القارين بالتأمين الجماعي، تصبح نسبة المساهمة على النحو التالي:

- مساهمة المؤجر: ثلاث أرباع (3\4) من المبلغ الجملي للمساهمات، أي ما يعادل 75%،
- مساهمة العامل: الربع (1\4) من المبلغ الجملي للمساهمات، أي ما يعادل 25%.

الفصل 48

نظام التقاعد

نظام التقاعد هو المنصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 49

الترتيب المهني

يوزع الأعوان المذكورين بهذه الاتفاقية بين الأصناف المهنية والخطط المضبوطة القائمتين الملحقتين لهذه الاتفاقية (ملحق عدد 1 و 2) كما تضبط بهاتين القائمتين تعريف كل خطة.

الفصل 50

الأجور

ضبطت الأجور الدنيا الموافقة لمختلف الخطط بسلمين للأجور (ملحق عدد 3 وعدد 4) تحتوي على 13 درجة. وضبط بسنة البقاء بالدرجات الثلاث الأولى وستين من الدرجة الرابعة إلى الدرجة السابعة وثلاث سنوات بالنسبة للدرجات الباقية. ويرتفع الأجر ب 6% بكل درجة.

الفصل 51

ترتيب العمال بسلم الأجور

يرتب العمال كل في صنفه عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق. بالدرجة الأولى إذا كانت لديهم أقدمية تقل عن سنتين، بالدرجة الثانية إذا كانت لديهم أقدمية تقل عن 4 سنوات، بالدرجة الثالثة إذا كانت لديهم أقدمية تقل عن 10 سنوات، بالدرجة الرابعة إذا كانت لديهم أقدمية تقل عن 14 سنة، بالدرجة الخامسة إذا كانت لديهم أقدمية تساوي أو تفوق 14 سنة. الأقدمية المعتبرة هي الأقدمية المتحصل عليها في نفس الصنف المهني وبنفس المؤسسة. في صورة ما إذا كانت الدرجة المسندة للعامل تحتوي على أجر أقل من الأجر الذي يتقاضاه فإنه يقع ترتيبه بالدرجة التي تلي مباشرة في الإرتفاع. بالنسبة للأجراء الخالصين بالشهر الذين يتقاضون أجرا أساسيا يوافق مدة عمل تفوق 40 ساعة في الأسبوع فإن الأجر الذي يقع اعتباره عند ترتيبهم هو الأجر المحسوب على قاعدة 40 ساعة عمل في الأسبوع حسب الصيغة الآتية:

الأجر = الأجر الشهري الأساسي الخام 33x، 173 عدد الساعات العادية للعمل في الشهر.

الفصل 52

تأجير الشبان

يحتوي الأجر الأدنى المنطبق على العمال الشبان من الجنسين البالغين من العمر أقل من 18 سنة والمتمتعين بقدرة جسمية عادية على تخفيض ب 15%.
ويلغى هذا التخفيض بعد قضاء سنة من الأقدمية بالمؤسسة.

الفصل 53

تأجير العمال المنقوصين بدنيا

لا يمكن تطبيق تخفيض أرفع من 10% على الأجر الأدنى للصنف المرتب به الأجراء من أجل كفاءتهم الجسمية وللعمل المكلفين به باعتبار نقصهم البدني بالنسبة للعمال الآخرين التابعين لصنفهم المهني.

الفصل 54 (جديد)

منحة النقل

(الملحق التعديلي عدد 16)

- تسند لكل عامل منحة نقل ضبط مقدارها الجملي كما يلي:
- 93,875 ديناراً بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.
 - 100,211 ديناراً بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023 .
 - 106,975 ديناراً بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024.

الفصل 55 (جديد)

منحة القففة

(نقح بالملحق عدد 8)

كل عامل يقوم بعمل متواصل طيلة سبع ساعات على الأقل يتخللها انقطاع بنصف ساعة على الأكثر له الحق في منحة يومية تسمى «منحة القففة» ، ضبط مقدارها ب 650 مليم في اليوم.

الفصل 56 (جديد)

قسط الحليب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

يوزع يوميا على كل عمال الإنتاج العاملين داخل الورشات، قسط لتر من الحليب أو ما يعادله نقدا.

الفصل 57

منحة التنقل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

تصرف لكل عامل منحة تنقل ومنحة فطور وذلك كما يلي:

- بالنسبة لحضيرة كائنة داخل دائرة ذات شعاع طوله 40 كلم، تصرف للعامل عن كل يوم حضور بالحضيرة منحة تنقل قدرها دينار واحد، ومنحة فطور قدرها دينار واحد.
- بالنسبة لحضيرة كائنة بالمنطقة تبعد أكثر من 40 كلم، تصرف للعامل عن كل يوم حضور بالحضيرة منحة تنقل قدرها ديناران اثنان، ومنحة فطور قدرها دينار واحد.
- ويضمن المؤجر لعملته المبيت في ظروف صحية، ومنحة عشاء قدرها 3 دنانير، وإن تعذر، تصرف للعامل منحة مبيت قدرها 9 دنانير، ومنحة عشاء قدرها 3 دنانير.
- ولتمكين العامل من الدخول دوريا في المدينة أثناء أيام الراحة الأسبوعية المتجمعة، تحمل على كاهل للمؤجر مصاريف السفر - ذهابا وإيابا- حسب الشروط التالية:
- حضيرة موجودة على شعاع طوله 100 كلم حول المدينة، كل أسبوع،
- حضيرة موجودة على بعد يتراوح بين 100 كلم و200 كلم على المدينة، كل أسبوعين
- حضيرة موجودة على بعد أكثر من 200 كلم على المدينة، كل أربعة أسابيع.
- وتصرف منحة فطور لسائقي السيارات والشاحنات ومعينهم الذين يتنقلون والذين لا يعملون بالحضائر المنصوص عليها أعلاه. وحددت هذه المنحة بدينار واحد إذا ما لم يتمكنوا من قضاء الليل في منازلهم.
- وبالنسبة لسائقي الشاحنات ومعينهم، فإنه في صورة وجود آلة مراقبة السرعة يتم تحديد ساعات العمل حسب ما يقع تسجيله بهذه الآلة، على أن يقع احتساب فترات التسليم والشحن الفعلية كساعات عمل فعلية. كما يقع احتساب فترات الراحة الإجبارية حسب آلة المراقبة للسرعة كساعات عمل فعلية.
- وإن العامل مدعو للقيام بتنقلات خارج الضاحية لمدة تتجاوز اليوم، ويقع إعلامه بذلك مسبقا قبل 48 ساعة عمل على الأقل، إلا في الحالات الإستثنائية المستعجلة.
- ولا تنطبق أحكام الفقرة الأخيرة على سائقي السيارات والشاحنات ومعينهم.

الفصل 58 (جديد)

منحة الحضور

(الملحق التعديلي عدد 16)

تسند للأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة منحة حضور ضبط مقاديرها كما يلي:

- 17,643 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.

- 18,834 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023.

- 20,106 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024.

الفصل 59

غرامة الصندوق

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تسند للقباض غرامة شهرية للصندوق مساوية ل:

- ستة دنانير للقباض من الدرجة الأولى

- عشرة دنانير للقباض من الدرجة الثانية.

الفصل 60 (جديد)

منحة الإنتاج وآخر السنة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يطالب العمال وكذلك نواب المنظمات النقابية بتقديم مساهماتهم قصد تحسين إنتاجية المؤسسة، ولغاية تشجيع العمال على تحسين إنتاجية المؤسسة تسند لهم منحة تسمى منحة الإنتاج وآخر السنة، وذلك حسب عدد مهني سنوي يحسب باعتبار العناصر الأربعة التالية:

- الإنتاج والإنتاجية: 8

- القيمة المهنية: 4

- المواظبة واحترام الأوقات: 4

- السلوك : 4

المجموع: 20.

ويسند لكل عنصر عدد من صفر إلى العدد المذكور أعلاه، ويضبط مقدار المنحة طبقا للجدول الآتي:

العدد المهني	مقدار المنحة (من الأجر الأساسي الخام)
صفر	50 %
1	56 %
2	62 %
3	68 %
4	74 %
5	80 %

% 86	6
% 92	7
%98	8
%104	9
%110	10
%116	11
%122	12
%128	13
%134	14
%140	15
%150	16
%155	17
%160	18
%165	19
%175	20

الفصل 61 (جديد)

منحة الوفاة

(الملحق التعديلي عدد 10)

في صورة وفاة العامل تسند لأرملته - وان تعذر فالأولاده المكفولين من طرفه، إعانة مالية مقدارها 466,666 د وذلك في صورة عدم وجود تأمين اجتماعي يضمن مثل هذه الإعانة بمبلغ يكون على الأقل مساويا لمبلغ الإعانة المذكورة.

الفصل 61 (مكرر)

منحة الخطر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 8)

تسند لعمال الإنتاج المشتغلين داخل الورشات منحة سميت بمنحة الخطر، وضبط مقدارها بـ 11 ديناراً في الشهر.

الفصل 62 (جديد)

غرامة الخروج

في سن التقاعد

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 1)

تسند لكل عامل يحال على التقاعد غرامة مساوية لأجر شهر ونصف إذا كانت لديه أقدمية تقل عن 10 سنوات عمل فعلي، وأجر ثلاثة أشهر إذا كانت لديه أقدمية تفوق 10 سنوات. ضبطت السن العادية للتقاعد بستين سنة. وينطبق هذا الإمتياز على الأجراء البالغين من العمر 55 سنة على الأقل والذين اعتبروا عاجزين عن العمل من طرف الضمان الاجتماعي وينتفعون من أجل ذلك بمنحة عجز. ولا يمكن الجمع بين غرامة الخروج في سن التقاعد وغرامة الطرد. كما لا تستحق هذه المنحة في صورة الطرد المصرح به من أجل خطأ فادح ارتكبه الأجير.

الفصل 63

الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية في أي حال من الأحوال أن تلحق ضرراً بالوضعيات المكتسبة.

الفصل 64

مقتضيات تطبيقية

إن كل وضعية أو أمر يتعلق بالعمال، ولم تقع الإشارة إليه في هذه الاتفاقية تقع معالجته طبقاً للأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة به.

تلغي مقتضيات هذه الاتفاقية، كل المقتضيات السابقة والمخالفة لها.

الفصل 65

تاريخ إجراء العمل

تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية غرة ماي 1976.

تونس في 13 جويلية 1977.

عن الأعراف

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء: الفرجاني بلحاج عمار
رئيس الحجرة النقابية لصناعة الموبيلية الخشبية والمعدنية
الإمضاء: علية البصلي

عن العمال

الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء: الحبيب عاشور
الكاتب العام للجامعة العامة للمهن المختلفة
الإمضاء: محمود مبروك

**الترتيب المهني
للعمال (محين)**

الخط	الأصناف المهنية
1) شغال عادي : عامل مكلف بتنفيذ أشغال بدائية، لا تتطلب سوى مجهود بدني، وبدون أي تدريب	عامل رفع أثقال - كناس، منظم، عامل شحن، عامل تفريغ، عامل تغليف
2) شغال مختص: عامل له معلومات أولية في المهنة ويقوم بتنفيذ أشغال بسيطة لا تتطلب سوى تدريب بسيط مسبق	مزود الآلات كالعامل بالآلة الكشط أو آلة السحق، أو آلة التمزيق أو آلة الامتصاص المطاهير، الغربال، آلة التغرية، آلة الصقل، عامل المستيك، منظم قبل عملية الدهن، شاحن المكبس، مفرغ المكبس، منظم القطع، عامل الفرز (نوع الخشب المقبول)، عامل الترسيف، منظم الآلات، مقص الورق، عامل على آلة التجميع، عامل على آلة أوتوماتيكية للصقل أو على آلة خفيفة.
3) عامل درجة أولى: ** عامل من المحبذ أن يحسن القراءة والكتابة له معلومات ابتدائية، ويقوم بتنفيذ أشغال حسب التعليمات التي توجه إليه وتحت رقابة عون من صنف أعلى.	رسام حسب نموذج - سائق جرارة - سائق آلة رفع - عامل على آلة قطع - عامل على آلة قطع - عامل على آلة كشط - عامل على آلة نقر - أو آلة تسوية - أو آلة ميكانيكية (باستثناء الدوامة وآلة الفرز، أو آلة الصقل والمخرطة على آلة القطع عامل على آلة التسوية- عامل التجميع - عامل الترتيب- عامل على آلة السحق- عامل على آلة التحديب- عامل تركيب الأقفال - عامل قطع باليد- عامل ثني باليد - عامل الخرز - عامل الطلي ودهان من الدرجة الأولى - (الدهن الأولى) عامل الطلي بالفرنيز (المقاعد وداخل الموبيلية) عامل على آلة صقل ذات اسطوانة - محزز المقاعد - عامل التلميع (المقاعد وداخل الموبيلية) - معين لحام درجة أولى* - مساعد قصاص على المنشار*

عامل حصى الآلات (التعديل) شاحذ الأدوات (باستثناء آلة ا لفريزة) مركب، مفكك، عامل لحام مختلط مستوى، (تسوية شفرة المنشار) عامل تقطيع الخشب - رسام حسب نموذج أو تحديدات - عامل قطع بالآلة - عامل ثاني بالمكبس - خياط (أعمال بسيطة)، عامل تغلف، (أشغال بسيطة) مقطع السئاتر - مساعد المعدل - مساعد عامل على المخرطة - مساعد كهربائي مساعد ميكانيكي - مساعد صانع القضبان - مساعد صاقل على آلة ذات شريط - عامل طلي من الدرجة الأولى (فرشاة وطابع) نجار أبنوس من الدرجة الأولى - دهان من الدرجة الثانية- سائق شريول رافع- سائق جسر - دارج- سائق قضيب الشحن - مركب السئاتر - معين لحام درجة ثاذية* - مساعد سائق آلة ضغط* - قصاص* - عون تركيب الموكات* - عون تلصيق* أوراق التزويق على الحائط* - معبأ قواليب الموس بواسطة آلة الضغط*	(4) عامل درجة ثانية:* عامل يقوم تحت مسؤوليته الخاصة بتنفيذ أشغال تتطلب تكويناً مسبقاً، يجب أن يكون له مستوى السنة السادسة من التعليم الثانوي.
سائق آلة تجفيف من الدرجة الأولى - مسير مركز بخاري من الدرجة الأولى- مسير ورشة- تفتيت من الدرجة الأولى- مسير تجهيزات كيميائية من الدرجة الأولى- كهربائي من الدرجة الأولى- ميكانيكي من الدرجة الأولى - عامل أحكام من الدرجة الأولى - عامل تغليف من الدرجة الأولى (قادر على تعبئة و تغليف كل المقاعد والمفروشات بالقماش- عامل طلي با لفريز بواسطة مسدس من الدرجة الأولى - عامل خرط من الدرجة الأولى- عامل صقل من الدرجة الأولى بواسطة آلة ذات شريط - صانع الألواح بواسطة اليد عامل على آلة التوبى - عامل على آلة الخرق - الرسام باليد - عامل التلوين - اللحام بالقوس والوتوجان- عامل الأقفال- عامل على آلة التصفيح- عامل على رسم - خياط صانع قضبان- صانع الأحزمة بواسطة آلة حسب الرسوم- مستوى الخشب - ممر الفريز بالطابع من الدرجة الثانية باستطاعته تسوية وجمع أجزاء الموبيلية وترتيبها- سائق مكبس هيدروليكي*.	(5) عامل مختص : عامل ينطبق عليه تعريف العامل العادي لكنه يتمتع بمعارف مهنية أكثر عمقا وتجربة كافيه في المهنة. يجب أن يكون له مستوى يعادل شهادة الكفاءة المهنية التونسية.
سائق آلة تجفيف من الدرجة الثانية- مسير مركز بخاري من الدرجة الثانية- مسير ورشة تفتيت من الدرجة الثانية (علاوة على عمل المسيرين من الدرجة الأولى- يقوم هؤلاء بكل عمليات الصيانة والاصلاحات البسيطة) - كهربائي من الدرجة الثانية - ميكانيكي من الدرجة الثانية - عامل أحكام من الدرجة الثانية - عامل تغليف من الدرجة الثانية (عامل تغليف وتزويق قادر قطع القماش بواسطة المسدس من الدرجة الثانية - عامل خرط من الدرجة الثانية (الى، والتجوييف) - عامل صقل من الدرجة الثانية بواسطة آلة ذات شريط	(6) عامل ذو كفاءة : عامل يقوم حسب تعليمات موحدة إليه أو رسوم بتنفيذ أشغال هامة لمهنة تتطلب كفاءة ومعرفة مهنية يتحصل عليها سواء عن طريق مدرسة مهنية (مستوى أرفع من مستوى شهادة الكفاءة المهنية) او من خلال ممارسة جديدة للمهنة.

- عامل على آلة التوبي (قادر على تنفيذ كل أشغال نجارة الأبوس وصناعة الأدوات وشحذها وتعددها - ضابط الآلات - عامل قيس - محضر الصبيغة - عامل الغبرة - رسام وصانع النماذج حسب الرسوم من الدرجة الأولى - عامل تلوين وتذهيب - عامل على آلة الفريز - شاحذ كل الأدوات رسام من الدرجة الأولى - نحاس واضع الموبيلية بالحضيرة - لحام ذو كفاءة. *	
صانع النماذج الأوليه - عامل تغليف حسب نماذج (صانع المفروشات والمبطنات - دهان لأكاى وذهبي حسب نماذج - محضر القوالب ومركب المصنوعات - عامل فرز وتقطيع اللوح والنماذج (نجارة الابوس) - رسام من الدرجة الثانية - دهان بالمسدس الساخن والكهربائي - خلاط وصانع القوالب من الدرجة الثانية (مسؤول على الاختيار) - رئيس فريق (5 عمال فأكثر).	(7) عامل ذو كفاءة عالية: عامل مكلف بتنفيذ أشغال صعبة نسبيا وتتطلب كفاءة ومبادرة يجب أن يكون له مستوى السنة السادسة من التعليم الثانوي الفني (1) وأن تكون له قدرة التسيير - يمكن أن يدعى لتسيير فريق من العمال.

(1) لا يمكن معارضة العمال المنتدبين بعد دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق بهذه المستويات.

الترتيب المهني للمستخدمين (محين)

1) عون من الصنف الأول	
مكلف بالتنظيف:	عون مكلف فقط بأعمال التطهير.
حارس بدون دوريات:	عون يسهر ليلاً أو نهاراً على مراقبة وحراسة المحلات بطلب منه معرفة القراءة والكتابة.
مساعد السائق:	عون مكلف بتعبئة ورفع السلع يحرس السلع مدة نقلها وعند الاقتضاء يساعد السائق على تصليح عربة النقل.
2) عون من الصنف الثاني: عون له مستوى السنة السادسة ابتدائي	
حارس دوري:	عون زيادة على كونه يقوم بحراسة المحلات ليلاً أو نهاراً يطلب منه أن يقوم بحراسات دورية يفصل بين الواحدة والأخرى مدة زمنية حسب جدول معين. يطلب منه معرفة القراءة والكتابة وبعض المبادرات في ميدان الوقاية المدنية.
مساعد السائق الموزع:	عون يرافق سائق عربة النقل وهو مكلف بتسليم البضائع إلى الحرفاء وقبض الأموال على أنه يمكن أن يعهد إليه بأعمال بسيطة في المغازة.
عون الارتباط:	عون مكلف بربط الاتصال بين مختلف المصالح وتوزيع المراسلات كما يضاف إليه القيام بخدمات لصالح المؤسسة.
الحاجب:	عون مكلف باستعمال وإرشاد الزائرون (الحرفاء) كما يقوم بربط الصلة بين مكاتب المؤسسة. كما يمكن أن يعهد إليه بأعمال بسيطة بالمكتب.
الساعي:	عون يقوم بأعمال لفائدة المؤسسة وبالإضافة إلى هذا يمكن له حمل الرسائل أو تسليم الطرود البسيطة إلى أصحابها.
مراقب أوقات الحضور:	عون مكلف بمراقبة أوقات دخول وخروج العمل وتسجيل ساعات الحضور بواسطة بطاقات أو صفائح أو قوائم الساعة الخ.
مساعد موزع :	عون مكلف بإعداد وصولات التسليم وبتحضير البضائع وبأعمال الموزع.
مساعد المخزن الدرجة الأولى :	عون يكلف بأعمال الخزن البسيطة التي لا تتطلب معرفة مثل أعمال الرفع والتغليف والتنظيف والترتيب الخ.
مستخدم درجة أولى :	عون مكلف بأعمال المكتب البسيطة الذي لا تستلزم اختصاصات و يمكن أن يدعى للقيام بأعمال بسيطة أخرى غير أعمال المكتب.
مسير الهاتف:	عون مكلف بالإجابة أو بربط المكالمات الهاتفية بواسطة جهاز بسيط.

3) عون من الدرجة الثالثة : عون له مستوى المرحلة الأولى من التعليم الثانوي (عدى السائق) أو عون منحدر من الصنف الثاني.	
معين خازن من الدرجة الثانية :	عون مكلف بتسجيل عمليات دخول وخروج البضاعة الموجودة في المغازة على بطاقات خاصة.
مستخدم من الدرجة الثانية :	عون يعمل على تنفيذ أعمال المكتب مثل ترتيب الوثائق، وأعمال الكتابة البسيطة والحسابات والإعتناء بالبطاقات والأعمال المماثلة والتابعة للمصلحة التي يشتغل بها.
مسير الهاتف الراقن :	عون مكلف بجهاز الهاتف وبالإضافة إلى ذلك يقوم بأعمال الرقن البسيطة التي لا تتطلب الشروط التي يجب توفرها عند الراقن.
قابض من الدرجة الأولى:	عامل مكلف بعمليات الصندوق و بصفة استثنائية بتنفيذ العمليات ذات الطبيعة المماثلة لتلك التي يقوم بها المستخدمين من الدرجة الثانية.
سائق :	عون مكلف بسيارة العربات الخفيفة الناقلة للبضائع أو للأشخاص ويسهر على الإعتناء بعربته الناقلة.
مراقب أوقات الصناعة :	عون مكلف بتسجيل أوقات تنفيذ مختلف عمليات الصناعة.
4) عون من الصنف الرابع : (مستوى مرحلة الثانية من التعليم الثانوي) عدا مسلمي البضائع أو منحدر من الصنف الثالث	
سائق موزع :	عون مكلف بتسليم البضائع بواسطة العربة الخفيفة إلى الحرفاء بمساعدة مرافق أو بغير مساعدة- وبتسليم الفاتورات وقبض مبالغها.
مسلم البضائع :	عون مكلف بصفة دائمة بعمليات تسليم البضائع إلى الحرفاء، ويسهر على عمليات لف وشحن وتفريغ البضائع التي هو المسؤول الوحيد عليها.
مساعد المحاسب :	عون له شهادة الكفاءة المهنية للمحاسبة أو شهادة منظرة لها أو له تجربة مساوية لها ومكلف بمسك دفتر المحاسبات طبقا لتوجيهات المحاسب أو الرئيس (العرف).

خازن من الدرجة الأولى:	عون مكلف، تحت إشراف الرئيس أو المسؤول عن الخزن بتسلم وخزن وتسليم البضائع. وهو المسؤول عن الحالة العامة للمخزن بما في ذلك الدفاتر والبطاقات. هذا المركز يفهم منه لدى المؤسسات التي يمكن لمصلحة الخزن فيها أن تسير بسهولة من طرف مستخدم واحد مع إعائته يدويا وإن اقتضى الحال بإعانة مستخدم يعهد له بمسك البطاقات. ويمثل هذا الشغل مسؤول من قسم الخزن يقوم بنفس الأعمال وبنفس الشروط.
بائع من الدرجة الأولى:	عون له معرفة بالمهنة تسمح له أن يقدم بصفة ملائمة المواد إلى الحرفاء في مراكز البيع أو خارجها بطلب منه. أن تكون له استعدادات لائقة.
ميكانيغرافي من الدرجة الأولى:	عون يعمل على آلة خاصة تتطلب تكويناً وتمارين، ونجح في التجربة العملية وكما يمكن له العمل على آلة الليوت وبروكس أو على آلة شبيهة لها ذات رأس كامل.
عون فني من الدرجة الأولى:	عون كفؤ للقيام بعمليات وتركيب وتفكيك الآلات الكهربائية والميكانيكية البسيطة وكذلك القيام بعمليات التصليح البسيط.
قابض من الدرجة الثانية:	عون مكلف بصفة دائمة بمسك الصندوق.
راقن:	عون يكتب بالآلة كل الوثائق المكتوبة حسب نظريته ويطلب منه أن يبلغ سرعة 30 كلمة في الدقيقة وأن يحسن الإملاء وأن يعطي للمطبوعات شكلاً مقبولا. ويمكن أن يطلب منه بأعمال المكتب العادية.
مستخدم مصلحة:	(التجارة، الإدارة، النزاعات، الفنية، الاستثمارات الخ) عون تنفيذ مكلف تبعا للتوجيهات الدقيقة وحسب الحالات سواء بالقيام بمختلف الأعمال بما في ذلك المراسلات المتعلقة بتحقيق عملية تجارية كاملة أو بجانب من هذه العملية أو بالقيام بأعمال مختلفة تابعة للمصالح المذكورة أعلاه بما في ذلك المراسلة البسيطة، وفرز الوثائق أو تكوين ومسك الملفات البسيطة المراسلة المقصودة بجب أن تركز على الرسائل المحررة طبقا لقواعد حسنة الأعداد.
5) عون من الدرجة الخامسة: عون له مستوى البكالوريا أو تكوين مساوي له أو آت من الدرجة الرابعة.	
بائع من الدرجة الثانية:	عون يستوعب تعريف البائع من الدرجة الأولى ويستطيع إلى جانب ذلك إعداد كل تقديرات كلف الصناعة العادية أو الخاصة والمفاوضة ووقف عملية حساب البيع.

الميكانيكوغرافي من الدرجة الثانية :	عون يعمل على نفس الآلات التي يعمل عليها الميكانيكوغرافي من الدرجة الأولى يمسهك ويمكن تكليفه بمتابعة حسابات الحرفاء والبنوك والمزودين أو كل حساب مادة من الناحية الكمية والقيمية.
عون فني من الدرجة الثانية:	عون مكلف بالقيام بأعمال الاعثناء والتصلية ويمكن أن تكون له فرقة من العمال تحت إدارته.
كاتب رغن واختزال:	عون يقوم بأعمال الكتابة ويبلغ سرعة 100 كلمة/دقيقة في الاختزال و 40 كلمة/دقيقة على الآلة يحسن الإملاء ويقدم عمله بصفة مرضية.
رئيس فريق من الدرجة الأولى :	عون فني مسؤول على فريق من 5 إلى 10 عمال ذي كفاءة. يمكن دعوته إن اقتضى الحال للقيام بأعمال العون لفني من الدرجة الثانية.
ممرض:	عون محرز على دبلوم من مدرسة تابعة لوزارة الصحة العمومية أو له تجربة معادلة يقوم بكل العمليات التي يعينها طبيب المؤسسة يساعد طبيب المؤسسة عند قيامه بالفحوص الطبية . ويقوم بإعداد الملفات الفردية . يمكن دعوته للقيام بالعلاج الأولي للجرحى.
6) عون من الصنف السادس (له مستوى البكالوريا و نال تكوينا موافقا أو له تجربة تساوي المستوى المطلوب)	
خازن من الدرجة الثانية:	عون مكلف تحت إشراف العرف أو رئيس الخزن بتحقيق الأعمال المذكورة للخازن من الدرجة الأولى، ولكن بمصلحة المغازة الأكثر أهمية سواء من حيث الحجم أو من حيث تعدد المواد أو الطبيعة الخاصة أو الدقة لهذه المواد، وخاصة عندما تكون البطاقات ممسوكة من طرف مستخدمين أو أكثر.
رئيس ورشة من الدرجة الأولى:	عون مسؤول عن كامل عملية الصناعة وله تحت مسؤوليته فرقة أو عدة فرق من العملة لا تتجاوز مجموعها 25 عاملا.
محتسب درجة أولى:	عون ينقل إلى المحاسبة العمليات التجارية والصناعية والمالية يفصلها ويجمعها ليتمكن من معرفة السعر النهائي والميزان التجاري والموازنة والإحصائيات وتقديرات الميزانية وهو مؤهل بصفة مستمرة لتوضيح ختم الحسابات التي بعهدته. ويعد سواء السعر الصناعي للكلف أو السعر التجاري للكلف للمادة المصنوعة وذلك بجمعه للعناصر الضرورية.

مراقب أوقات محتسب دافع:	عون مكلف بإعداد جداول الحضور مع اعتبار حساب المنح العائلية والمنح والخصم المسلط على المرتبات ويقوم أيضا بإعداد الحسابات المختلفة والراجعة إلى مسائل الأجور ويقوم بخلاص العاملين.
مستخدم مختص بمصلحة التجارة والفنية أو الانتاج :	عون يقوم بأعمال تحتوي على جانب من المبادرة وعلى المسؤولية، وهو مكلف تحت أوامر العرف أو رئيس المصلحة أو المكتب بأن يقوم على أحسن ما يمكن بالعمليات الراجعة إلى مادة أو عدة مواد إلى شراء أو البيع مع الأعوان والحرفاء ومنتجي المعامل أو عمليات متعلقة بالقمارق والتصدير وهكذا.... تبعا للحالة يحزر المراسلة أو يكلف من يحزرها.
مصور تفصيلي:	عون يقوم انطلاقا من الصورة الجمالية برسم صور مختلف القطاعات التي تكون هذه الصورة الجميلة مثلما هو موجود بها أو مثلما يمكن قياسها على هذه الصورة وبهذا فهو قادر على إعادة الرسم أو الصورة.
كاتب إدارة:	زيادة على الصفات المطلوبة من كاتبة الرقن الاختزال والكفاءة في إمكانية الإجابة على المراسلات البسيطة بنفسها، يطلب منها أن يكون لها تكوينها وصفات تمكنها من التعاون مع رئيس المؤسسة والمتصرف أو المدير. يجب أن تكون على علم كاف من المسائل التي وقع البت فيها حتى تتمكن في الآجال المحددة من طرف الشخص المعنى من إعطاء بعض الارشادات خاصة عند غيابها ويمكن أن تكلف بمسك بعض الدفاتر.
العون الكهربوميكانيكي:	عون يقوم بتصويب وتركيب وتعديل وتحضير عدة أنواع من الآلات والأجهزة الكهربائية بالمصنع أو الورشة أو بمكان الاستعمال، يراقب القطع لكي يتحقق أنها صحيحة التلاؤم . يصوب آلات القيادة والاطارات التي تكون جزءا من الآلة أو الجهاز ويفكك التجهيز عند الحاجة ويصلح أو يعوض القطع المكسرة أو المتآكلة والخيوط البالية ويمكن أن يكون تحت سلطته عملة.
7) أعوان من الصنف السابع: (لهم مستوى المرحلة الأولى من التعليم الثانوي أو تكوينا أو تجربة مساوية أو آت من الصنف الأقل)	
رئيس فرقة درجة ثانية: * * *	عون مسؤول على فرقة متكونة من أكثر من عشرة عملة مختصين
خازن رئيس:	عون يقوم بأعمال الخازن من الدرجة الثانية و يكلف بالتنسيق بين عمل عدة خازنين أكثر من 25 عامل.

له نفس اختصاصات رئيس ورشة درجة أولى ولكن يقوم بتوجيه فرقة تحتوي على أكثر من 25 عاملاً.	رئيس ورشة درجه ثانية:
عون يمكن له القيام بأعمال محتسب من الدرجة الأولى وهو قادر بأن يحرر في شكل المحاسبة، الكتابات الصالحة لتصويب المحتسبين المعاونين يجب أن يعبر عن معرفة كافية لمسك الدفاتر القانونية والملحقة اللازمة للمحاسبة العامة. يمكن له إعداد الموازنات اعتماداً على الموازين وبتوجيهات وتحت إشراف رئيس محاسبة أو خبير محتسب.	محتسب من الدرجة الثانية:
(تجاري، إداري، نزاعات، فني، إنتاج أو غير ذلك) عون له من المعرفة النظرية والتنظيمية في نطاق اختصاصه وله من كفاءة* القيادة* ما يمكنه من توجيه جمع من مستخدمين من أصناف أقل في نطاق قيامه بالعمل الذي أعد له.	رئيس قسم:
عون مكلف بإحداث أنواع من الأثاث وذلك بالتنسيق بين الاعتبارات الجمالية والمتطلبات الفنية وغيرها وذلك بدراسة حدود الكلف، والمواد اللازمة الانتاج واختيارات المستعملين وكذلك العوامل التي تؤثر على عرض الأثاث.	مصور أثاث:
يقوم بتصوير الترويق الداخلي ويعد رسوم أثاث المنازل والمؤسسات العمومية بدرس الشروط العامة المتوفرة ويستشير رفاقه والحرفاء لكي يحدد الاختيارات في مادة الأسلوب والمكان الملائم واعتبارات مماثلة، ويقوم بإعداد مشاريع التصوير الملائمة التي تبرز زينة الجدران وتسويات الألوان والاختيار وتهيئة الأثاث ويقدمها للموافقة. يقيم كمية وكلف مواد الزينة والأثاث الضروري يحضر خاصيات التنفيذ ويراقب عمل الزينة ووضع الأثاث.	مزين الأثاث:
فني مكلف بعمليات تحليل المواد التي تدخل في الصنع ويقدم الحسابات حسب العلاقات والمعدلات الكيميائية يطلب منه معرفة سبل الصناعة والقدرة على التدخل لتحسين المواد بهدف تحسين الصناعة.	الكيميائي:
8 - عون من الصنف الثامن: (عون أنهى التعليم كله أو له تكوين وتجربة مساواة أو عون آت من الصنف الذي هو دونه).	

رئيس العملة:	عون إشراف يأتمر بأوامر رئيس العملة الأول أو ممثله وهو يكلف بتنفيذ الأعمال المعهودة إليه بالاستعانة بالعون أو الأعوان الذين هم أقل رتبة منه ويسهر على احترام الأوقات وعلامات الصناعة واحترام الشخص الذي هو تحت مسؤوليته.
رئيس محتسب:	عون مكلف بالإشراف على أعمال المحتسبين والمحتسبين المساعدين التابعين لمصلحته وهو مسؤول على المحاسبة الكلية للمؤسسة.
9- أعوان من صنف تاسع : (مستوى أعوان الصنف الثامن تجربة كافية أو عون آت من هذا الصنف)	
رئيس عملة رئيسي:	عون يقوم بعمل رئيس العملة و بتنسيق العمل لعدة رؤساء عملة
نائب رئيس مصلحة:	عون يخضع لأوامر رئيس المصلحة ويقوم بالعمل الذي كلفه به
10- أعوان من صنف عاشر : أعوان لهم مستوى أعوان الصنف التاسع ومعلومات عميقة في المهنة مع مفهوم واسع للمسؤوليات التي يتحملونها).	
رئيس مصلحة :	عون يخضع لأوامر نائب مدير أو مدير أو عرف أو ممثل ويقوم بالعمل الذي كلف به.
رئيس الصناعة:	عون له معرفة فنية ومهنية واسعة وهو مسؤول أمام رئيس الإنتاج أو رئيس المؤسسة بالدراسات وبالأعداد وبتهيئة وتنفيذ أي نوع من الإنتاج. ينسق أعمال الورشات ويحقق انطلاق الإنتاج ويسهر على كل العمليات ويتخذ المبادرات الرامية إلى تحسين الإنتاج والمنتج ومدة التنفيذ يراقب عمل رؤساء العملة ورؤساء الفرق. وهو يخضع إلى الأوامر المباشرة لرئيس الإنتاج أو المؤسسة.
11- أعوان من الصنف الحادي عشر : (مستوى أعوان الدرجة العاشرة مع بعض الأقدمية في المهنة)	
رئيس الإنتاج :	عون تفكير فهو يدرس المسائل الأولية وانطلاق مشروع ما، يسهر على احترام قواعد الإنتاج وقوانين مردود نوعية المنتج والسياسة العامة المقررة من طرف الإدارة. ويعد تقديرات الإنتاج ويسهر على انجازها وهو مسؤول على معدات الإنتاج والاعتناء العادي بها.
مهندس فني:	يدرس الآلات والمعدات المستعملة، ويدلى برأيه فيما يتعلق بها وينظم ويسهر على التركيب والتسيير والاعتناء والتصليل.
12- أعوان الصنف الثاني عشر: (مستوى أعوان الصنفين العاشر والحادي عشر مع تحربة طويلة)	
مهندس رئيسي :	زيادة على العمل الذي يقوم به حسب ترتيبه ينسق أعمال عدة مهندسين

عون يشغل بعض أو جملة اختصاصات المدير تحت سلطة ومسؤولية هذا الأخير.	نائب المدير:
13- أعوان من الصنف الثالث عشر: (أعوان ذو كفاءة خاصة ويمكن أن يأتوا من الدرجة الأقل رتبة)	
يقدر وينظم ويدير وينسق قسم أو عدة أقسام من المؤسسة	مدير قسم:
وهو اقرب مساعد لرئيس المؤسسة وللمدير العام، يقدر وينظم ويدير ويراقب الادارة الداخلية للمؤسسة ويساهم في إعداد السياسة للمؤسسة، يستشير المدير العام ورؤساء الأقسام في موضوع التنسيق بين مختلف الأنشطة و يسهر على احترام الالتزامات الشرعية التي تخضع لها المؤسسة ويعد عندما يطلب منه ذلك المذكرات والتقارير المتعلقة بهذه المسائل.	الكاتب العام:
وهو أول مسؤول بعد رئيس المؤسسة. يقدر وينظم ويدير ويراقب نشاطات المؤسسة وينسق عمل رؤساء الأقسام وبعض المرؤوسين المباشرين. يتخذ القرارات المتعلقة بمسائل السياسة العامة ويمثل المؤسسة في المفاوضات أو يوجه المفاوضات باسمه و يعين تسميات الموظفين السامين ويوافق عليها.	المدير العام:

- *إضافة خطط جديدة (الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 3 والفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 4)
- **تنقيح التصنيف المهني (الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 6)
- ***نقلة رئيس فرقة درجة ثانية من الصنف السادس الى الصنف السابع ابتداء من ماي 2005 (الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 8).

جداول الأجور

(الملحق التعديلي عدد 16)

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

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023.

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024.

وتنسحب هذه الزيادات على كل أصناف العمال بمن فيهم الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور الواردة في سلم الأجور الجاري به العمل.

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

الفصل الرابع -

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

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

الفصل الخامس - 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 24 جوان 2022.

جدول الأجور عدد 1

العمال الخالصون بالشهر

نظام العمل 40 ساعة في الأسبوع

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26 +
الصف	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
598,017	572,840	575,962	578,584	579,025	581,136	583,246	585,356	587,466	589,576	591,686	593,796	595,906	598,017
654,933	623,155	625,595	628,035	630,474	632,914	635,354	637,794	640,234	642,674	645,113	647,993	652,493	654,933
702,946	667,587	670,326	673,064	675,802	678,540	681,390	684,017	686,755	692,661	694,731	697,470	700,208	702,946
773,479	735,299	738,273	741,246	744,219	747,193	752,666	755,639	758,613	761,586	764,559	767,533	770,506	773,479
866,194	819,617	823,024	828,931	832,338	835,745	839,152	842,559	845,966	849,034	852,779	858,686	862,093	866,194
950,429	899,613	903,639	907,666	911,692	916,142	919,745	926,271	930,298	934,324	938,350	942,377	946,403	950,429
1 053,126	990,889	995,659	1 000,429	1 007,698	1 012,468	1 017,238	1 022,008	1 026,777	1 031,547	1 038,817	1 043,586	1 048,356	1 053,126
1 174,846	1 101,730	1 107,614	1 113,499	1 119,384	1 127,768	1 133,653	1 139,538	1 145,422	1 151,307	1 157,192	1 163,076	1 168,961	1 174,846
1 295,439	1 207,456	1 217,080	1 224,203	1 231,327	1 238,450	1 245,574	1 252,697	1 259,821	1 266,944	1 274,068	1 277,952	1 288,315	1 295,439
1 407,148	1 310,514	1 318,568	1 326,620	1 334,673	1 342,726	1 350,778	1 358,831	1 366,884	1 374,937	1 382,989	1 391,042	1 399,095	1 407,148
1 502,421	1 394,685	1 403,667	1 412,648	1 421,630	1 430,612	1 439,594	1 448,514	1 457,558	1 466,540	1 475,522	1 484,504	1 493,485	1 502,421
1 594,045	1 475,113	1 487,088	1 494,935	1 504,846	1 514,757	1 524,668	1 534,579	1 544,490	1 554,401	1 564,312	1 574,223	1 584,134	1 594,045
1 697,683	1 563,884	1 575,034	1 586,184	1 597,334	1 608,484	1 619,634	1 630,784	1 641,934	1 653,084	1 664,233	1 675,383	1 686,533	1 697,683
1 809,971	1 661,306	1 673,694	1 686,083	1 698,472	1 709,828	1 723,250	1 735,638	1 748,034	1 760,416	1 772,805	1 785,194	1 797,582	1 809,971

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 الخالصون بالساعة

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

نظام العمل 40 ساعة في الأسبوع

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26 +
الصنف													
شغال عادي	3,019	3,045	3,053	3,061	3,069	3,077	3,085	3,093	3,102	3,109	3,117	3,125	3,133
شغال مختص	3,217	3,226	3,235	3,244	3,253	3,262	3,272	3,281	3,290	3,299	3,308	3,317	3,326
عامل درجة أولى	3,388	3,400	3,412	3,423	3,435	3,447	3,459	3,470	3,482	3,494	3,506	3,517	3,529
عامل درجة ثانية	3,711	3,724	3,738	3,751	3,765	3,778	3,792	3,805	3,818	3,832	3,845	3,859	3,872
عامل مختص	3,961	3,977	3,993	4,009	4,024	4,040	4,056	4,072	4,088	4,104	4,119	4,141	4,151
عامل ذو كفاءة	4,287	4,304	4,321	4,338	4,354	4,371	4,388	4,405	4,432	4,449	4,466	4,483	4,500
عامل ذو كفاءة عالية	4,628	4,646	4,665	4,683	4,701	4,733	4,752	4,771	4,790	4,809	4,828	4,847	4,866

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

جدول الأجور عدد 3

العمال الخالصون بالشهر

نظام العمل 40 ساعة في الأسبوع

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26+
الصنف													
1	611,507	614,629	617,251	617,692	619,803	621,913	624,023	626,133	628,243	630,353	632,463	634,573	636,684
2	665,218	667,658	670,098	672,537	674,977	677,417	679,857	682,297	684,737	687,176	690,056	694,556	696,996
3	712,649	715,388	718,126	720,864	723,602	726,452	729,079	731,817	737,723	739,793	742,532	745,270	748,008
4	784,932	787,906	790,879	793,852	796,826	802,299	805,272	808,246	811,219	814,192	817,166	820,139	823,112
5	874,941	878,348	884,255	887,662	891,069	894,476	897,883	901,290	904,358	908,103	914,010	917,417	921,518
6	960,337	964,363	968,390	972,416	976,866	980,469	986,995	991,022	995,048	999,074	1003,101	1007,127	1011,153
7	1057,774	1062,544	1067,314	1074,583	1079,353	1084,123	1088,893	1093,662	1098,432	1105,702	1110,471	1115,241	1120,011
8	1176,097	1181,981	1187,866	1193,751	1202,135	1208,020	1213,905	1219,789	1225,674	1231,559	1237,443	1243,328	1249,213
9	1288,959	1298,583	1305,706	1312,830	1319,953	1327,077	1334,200	1341,324	1348,447	1355,571	1359,455	1369,818	1376,942
10	1398,974	1407,028	1415,080	1423,133	1431,186	1439,238	1447,291	1455,344	1463,397	1471,449	1479,502	1487,555	1495,608
11	1488,827	1497,809	1506,790	1515,772	1524,754	1533,736	1542,656	1551,700	1560,682	1569,664	1578,646	1587,627	1596,563
12	1574,683	1586,658	1594,505	1604,416	1614,327	1624,238	1634,149	1644,060	1653,971	1663,882	1673,793	1683,704	1693,615
13	1669,446	1680,596	1691,746	1702,896	1714,046	1725,196	1736,346	1747,496	1758,646	1769,795	1780,945	1792,095	1803,245
14	1773,444	1785,832	1798,221	1810,610	1821,966	1835,388	1847,776	1860,172	1872,554	1884,943	1897,332	1909,720	1922,109

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 الخالصون بالساعة

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

نظام العمل 40 ساعة في الأسبوع

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26+
الصنف													
شغال عادي	3,222	3,248	3,256	3,264	3,272	3,280	3,288	3,296	3,305	3,312	3,320	3,328	3,336
شغال مختص	3,434	3,443	3,452	3,461	3,470	3,479	3,489	3,498	3,507	3,516	3,525	3,534	3,543
عامل درجة أولى	3,617	3,629	3,641	3,652	3,664	3,676	3,688	3,699	3,711	3,723	3,735	3,746	3,758
عامل درجة ثانية	3,962	3,975	3,989	4,002	4,016	4,029	4,043	4,056	4,069	4,083	4,096	4,110	4,123
عامل مختص	4,228	4,244	4,260	4,276	4,291	4,307	4,323	4,339	4,355	4,371	4,386	4,408	4,418
عامل ذو كفاءة	4,576	4,593	4,610	4,627	4,643	4,660	4,677	4,694	4,721	4,738	4,755	4,772	4,789
عامل ذو كفاءة عالية	4,940	4,958	4,977	4,995	5,013	5,045	5,064	5,083	5,102	5,121	5,140	5,159	5,178

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 الخالصون بالشهر

نظام العمل 40 ساعة في الأسبوع

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26+
الصنف													
1	652,783	655,905	658,527	658,968	661,079	663,189	665,299	667,409	669,519	671,629	673,739	675,849	677,960
2	710,121	712,561	715,001	717,440	719,880	722,320	724,760	727,200	729,640	732,079	734,959	739,459	741,899
3	760,753	763,492	766,230	768,968	771,706	774,556	777,183	779,921	785,827	787,897	790,636	793,374	796,112
4	837,915	840,889	843,862	846,835	849,809	855,282	858,255	861,229	864,202	867,175	870,149	873,122	876,095
5	933,999	937,406	943,313	946,720	950,127	953,534	956,941	960,348	963,416	967,161	973,068	976,475	980,576
6	1 025,159	1 029,185	1 033,212	1 037,238	1 041,688	1 045,291	1 051,817	1 055,844	1 059,870	1 063,896	1 067,923	1 071,949	1 075,975
7	1 129,174	1 133,944	1 138,714	1 145,983	1 150,753	1 155,523	1 160,293	1 165,062	1 169,832	1 177,102	1 181,871	1 186,641	1 191,411
8	1 255,483	1 261,367	1 267,252	1 273,137	1 281,521	1 287,406	1 293,291	1 299,175	1 305,060	1 310,945	1 316,829	1 322,714	1 328,599
9	1 375,964	1 385,588	1 392,711	1 399,835	1 406,958	1 414,082	1 421,205	1 428,329	1 435,452	1 442,576	1 446,460	1 456,823	1 463,947
10	1 493,404	1 501,458	1 509,510	1 517,563	1 525,616	1 533,668	1 541,721	1 549,774	1 557,827	1 565,879	1 573,932	1 581,985	1 590,038
11	1 589,323	1 598,305	1 607,286	1 616,268	1 625,250	1 634,232	1 643,152	1 652,196	1 661,178	1 670,160	1 679,142	1 688,123	1 697,059
12	1 680,974	1 692,949	1 700,796	1 710,707	1 720,618	1 730,529	1 740,440	1 750,351	1 760,262	1 770,173	1 780,084	1 789,995	1 799,906
13	1 782,134	1 793,284	1 804,434	1 815,584	1 826,734	1 837,884	1 849,034	1 860,184	1 871,334	1 882,483	1 893,633	1 904,783	1 915,933
14	1 893,152	1 905,540	1 917,929	1 930,318	1 941,674	1 955,096	1 967,484	1 979,880	1 992,262	2 004,651	2 017,040	2 029,428	2 041,817

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 الخالصون بالساعة

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

نظام العمل 40 ساعة في الأسبوع

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	14-11	17-14	20-17	23-20	26-23	26 +
الصنف													
شغال عادي	3,440	3,466	3,474	3,482	3,490	3,498	3,506	3,514	3,523	3,530	3,538	3,546	3,554
شغال مختص	3,666	3,675	3,684	3,693	3,702	3,711	3,721	3,730	3,739	3,748	3,757	3,766	3,775
عامل درجة أولى	3,861	3,873	3,885	3,896	3,908	3,920	3,932	3,943	3,955	3,967	3,979	3,990	4,002
عامل درجة ثانية	4,229	4,242	4,256	4,269	4,283	4,296	4,310	4,323	4,336	4,350	4,363	4,377	4,390
عامل مختص	4,514	4,530	4,546	4,562	4,577	4,593	4,609	4,625	4,641	4,657	4,672	4,694	4,704
عامل ذو كفاءة	4,885	4,902	4,919	4,936	4,952	4,969	4,986	5,003	5,030	5,047	5,064	5,081	5,098
عامل ذو كفاءة عالية	5,274	5,292	5,311	5,329	5,347	5,379	5,398	5,417	5,436	5,455	5,474	5,493	5,512

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.