



مرحبا

کمال صفر

الاتفاقية المشتركة للميكانيك العام
ومحطات بيع الوقود

Tous droits réservés

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

الفهرس

الصفحة	الموضوع	الفصل
9	الموضوع وميدان التطبيق	1
9	المدة . التراجع . المراجعة	2
9	الملحقات التعديلية	3
10-9	التأويل	4
10	الحق النقابي وحرية الرأي	5
11-10	السيورات والمعلقات	6
11	الاشتراك في النقابة	7
11	قبول النواب النقابيين	8
11	تمثيل العملة بالمؤسسات اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة	9
11	انتداب العمال	10
12	عقد الشغل لمدة معينة (العمال الوقتيون أو العرضيون)	11
12	تغيير الوضعية القانونية للمؤجر	11 (مكرر)
13	مدة التجربة	12
13	مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية	13
13	تشغيل النساء والأطفال	14
13	حماية العمال أثناء ممارستهم لشغلهم	15
13	بطاقة خلاص الأجر	16
14	التدرج والترقية	17
15-14	استعمال العامل في خطة غير الخطة المطابقة لصفه	18
15	أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل	19
15	فصل العامل إثر حذف مركز عمل أو إثر ضغط على عدد العمال	20
16-15	مكافأة نهاية الخدمة	21
16	الانقطاع عن العمل لأسباب صحية	22
16	الاستقالة	23
16	شهادة الشغل	24
16	تغيير مكان الإقامة أو النقلة	25
17	الغياب	26
17	مدة العمل	27
17	الراحة الليلية	28
17	الأجرة على الشغل بالليل	29
17	الساعات الزائدة	30
17	الراحة الأسبوعية	31
18-17	أيام الأعياد خالصة الأجر	32
18	العطل السنوية خالصة الأجر	33
18	العطل الخاصة لأسباب عائلية	34

19	عطلة الولادة	35
19	العطل الاستثنائية	36
19	عطل المرض	37
20-19	العطلة لتأدية الواجب العسكري	38
20	الرخص بدون أجر	39
21-20	التأديب	40
22	مشمولات نظر مجلس التأديب	41
22	التدريب والتكوين والإتقان المهني	42
23-22	ملابس الشغل والوقاية	43
23	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	44
23	الوقاية الصحية والسلامة	45
23	نظام الحيطه الاجتماعية	46
24-23	منحة الإحالة على التقاعد	47
24	منحة آخر السنة	48
24	منحة التصرف في الأموال	49
24	منحة الوظيفة	50
25-24	منحة النقل	51
25	منحة الحضور	52
25	أرباح الوساطة والمنح	53
25	منحة السلة	54
25	منحة خصوصية	54 مكرر
25	التصنيف المهني	55
25	جداول الأجور	56
25	تدابير تطبيقية	57
26-25	الصلح	58
26	الامتيازات المكتسبة	59
26	تاريخ العمل بالاتفاقية	60
27	جدول الكفاءات المهنية	مرفق عدد 1
28	جدول ترتيب الخطط 2	مرفق عدد 2
34-29	مصنف الخطط وبيان المهام	مرفق عدد 3
من 35 إلى 38	جداول الاجور (2024-2023-2022)	

ملاحق التعديل

المصادق عليها بالقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 فيفري 2000

الملاحق 2000 إلى 2019			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
1	25 نوفمبر 2002	الفصول 1 و 5 و 13 و 17 و 19 و 20 و 24 و 27 و 42 و 54	الموضوع وميدان التطبيق - الحق النقابي وحرية الرأي - مقاييس الانتاج ومنحة الانتاجية - التدرج والترقية - أجل الاعلام بإنهاء عقد الشغل - فصل العامل إثر حذف مركز عمل أو إثر الضغط على عدد العمال - شهادة العمل - الغياب - مدة العمل - التدريب والتكوين والالتقان المهني -
2	17 جانفي 2006	الفصلان 1 و 15 إضافة الفصل 11 مكرر	الموضوع وميدان التطبيق - حماية العمال أثناء ممارستهم لشغلهم - تغيير الوضعية القانونية للمؤجر
3	21 جويلية 2009	الفصول 5 و 7 و 11 و 27 و 43 إضافة الفصل 54 مكرر	الحق النقابي وحرية الرأي - الاشتراك في النقابة - عقد الشغل لمدة معينة (العمال الوقتيون أو العرضيون) - مدة العمل - ملابس الشغل والوقاية - منحة خصوصية
4	14 أكتوبر 2011	***	أجور
5	21 جوان 2013	الفصل 51	منحة النقل - أجور
6	23 فيفري 2015	الفصل 51	منحة النقل - أجور
7	22 نوفمبر 2016	الفصلان 51 و 52	منحة النقل - منحة الحضور - أجور
8	11 أوت 2017	الفصلان 51 و 52	منحة النقل - منحة الحضور - أجور
9	18 جويلية 2019	الفصلان 51 و 52	منحة النقل - منحة الحضور - أجور
10	10 أفريل 2023	الفصلان 51 و 52	منحة النقل - منحة الحضور - الأجور

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 فيفري 2000 يتعلق بالمصادقة على

الاتفاقية المشتركة للميكانيك العام ومحطات بيع الوقود.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد الإطلاع على مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 وخاصة فصلها 37 وما بعده، وعلى القرار المؤرخ في 29 أوت 1974 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء المضاع بتاريخ 26 جويلية 1974،

وعلى القرار المؤرخ في 5 ماي 1976 المتعلق بتوسيع مجال تطبيق هذه الاتفاقية، وعلى القرار المؤرخ في 14 أبريل 1983 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 198، وعلى القرار المؤرخ في 29 مارس 1989 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 25 مارس 1989، وعلى القرار المؤرخ في 31 أوت 1990 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990، وعلى القرار المؤرخ في 16 نوفمبر 1993 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 27 سبتمبر 1993، وعلى القرار المؤرخ في 24 جويلية 1996 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 27 فيفري 1999 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

قرر ما يأتي:

الفصل الأول:

تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام ومحطات بيع الوقود المضاع بتاريخ 21 ديسمبر 1999 والملحق نصها بهذا القرار.

الفصل 2:

تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية على جميع المؤجرين والعملة التابعين للنشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.

الفصل 3:

ينتهي العمل بالقرارات المشار إليها أعلاه والمتعلقة بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء وعلى ملحقاتها التعديلية وذلك بداية من تاريخ دخول الاتفاقية المشار إليها بالفصل الأول أعلاه حيز التطبيق.

تونس في 9 فيفري 2000.

وزير الشؤون الاجتماعية
الشاذلي النفاقي

اطلع عليه
الوزير الأول
محمد الغنوشي

الاتفاقية المشتركة القطاعية

للميكانيك العام ومحطات بيع الوقود

بين المضمين أسفله:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة الوطنية لوكلاء وأصحاب محطات بيع النفط والخدمات

- الغرفة الوطنية لورشات الميكانيك

من جهة،

- الاتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى،

بعد الإطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء الممضاة بتاريخ 26 جويلية 1974 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 أوت 1974 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 2 المؤرخ في 10 جانفي 1975، وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 ماي 1976 المتعلق بتوسيع ميدان التطبيق الصناعي للاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 أبريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 34 المؤرخ في 3 ماي 1983،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 25 مارس 1989 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 23 المؤرخ في 31 مارس 1989،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 11 سبتمبر 1990،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 27 سبتمبر 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 نوفمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 89 المؤرخ في 23 نوفمبر 1993،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 27 فيفري 1999 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

واعتبارا أنّ أنشطة الكهرباء والإلكترونيك تم إفرادها باتفاقية مشتركة قومية خاصة،

اتفق الطرفان على مراجعة الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء وإعادة تسميتها بـ «الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام ومحطات بيع الوقود» ،

وفي ما يلي نصها:

الفصل 1

الموضوع وميدان التطبيق

(فتح بالمحق التعديلي عدد 2)

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعمال من الجنسين العاملين بصفة قارة في المؤسسات الموجودة بكامل تراب الجمهورية والتي تبشر الأنشطة الآتي بيانها والأنشطة المرتبطة بها أو المشابهة لها:

- الميكانيك العام (التوظيف - الخراط - التفريز - التجويف والتقويم ... إلخ)،
- صناعة وإصلاح المبردات (محماز أنابيب لتبريد محرك السيارة) والمحركات الحرارية والآلات الميكانيكية،
- استيداع وإصلاح وصيانة السيارات والدراجات النارية والدراجات العادية وملحقاتها (أي قطع الغيار) بما في ذلك تجهيزاتها الكهربائية،
- إصلاح مضخات حقن الوقود والأجهزة المشابهة،
- الطولة وصنع هيكل السيارات والدهن وفرش السيارات،
- اللحام بالأتوجان،

- البيع بالتفصيل للبنزين والمحروقات في المحطات الملحقة بمستودع أو وكالة حرة (بما في ذلك محطات الخدمات أو المراكز التي تتصرف فيها مباشرة شركة لتوزيع الوقود، الا اذا كانت الامتيازات التي تمنحها هذه المحطات أكثر نفعا للعمال).
- تجارة الأطواق المطاطية والمطاط وإصلاح الأطواق المطاطية وكبيرة المطاط،
- محطات ومحلات غسل وصيانة السيارات والتنظيف الداخلي لها وتغيير زيوت المحركات.
- محطات بيع الوقود بأنواعها (بما في ذلك الغاز السائل) والمغازات الملحقة بها.

الفصل 2

المدة - التراجع - المراجعة

أبرمت هذه الاتفاقية المشتركة لمدة غير معيّنة.

التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات كاملة ابتداء من إجراء العمل بها، ثم بعد مدة هذه السنوات الثلاثة فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في الاتفاقية لا يمكن القيام به إلا بعد انقضاء سنة مدنية واحدة.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في الاتفاقية أو الطالب مراجعتها كلا أو بعضا أن يعلم الطرف الآخر بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. ويجب أن يوافي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية الجارية ويتعين افتتاح المناقشات خلال الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب على الطرف المبادر بالتراجع في الاتفاقية أو الطالب مراجعتها كلا أو بعضا أن يرفق برسالة الإعلام مشروع النص للفصول المزمع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق بينها إبقاء الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد بثلاثة أشهر. وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين، فللطرفين اللجوء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وما دام هذا التحكيم لم يصدر تبقى الاتفاقية سارية المفعول.

الفصل 3

الملحقات التعديلية

تصاغ الأجزاء من هذه الاتفاقية التي تقع مراجعتها، في ملحقات تعديلية يكون لها نفس مفعول الاتفاقية.

الفصل 4

التأويل

الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية المشتركة يجب رفعها إلى اللجنة المتناصفة للصلح المنصوص عليها بالفصل 58 من هذه الاتفاقية.

وإن لم يحصل الاتفاق بين أعضاء هذه اللجنة يعرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية. ويكون لما تقررته اللجنة أو لما يقضي به التحكيم بصفة نهائية نفس مفعول هذه الاتفاقية.

الفصل 5 (جديد)

الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالمحققين عدد 1 و3)

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 مسؤولية 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، كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين إنتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

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

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

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

وتتولى المنظمة النقابية للعمال توفير السبورات ونصبا بجميع محطات بيع الوقود. ويتولى أصحاب هذه المحطات صيانتها.

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 و29 عاملاً، و30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملاً، و60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملاً، و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، 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 مسبقاً قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعنى 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.

الفصل 6

السبورات والمعلقات

السبورات المخصصة للإعلانات النقابية يجب أن لا يقل طولها عن المتر وعرضها عن 80 سنتيمتراً وأن تكون مسطحة أو مغطاة بالبور ومغلقة بمفتاح وفي عدد كاف. وتوضع هذه السبورات داخل المؤسسات قرب أبواب دخول وخروج العمال.

لا يمكن تعليق أية وثيقة إلا بالسبورات المخصصة للغرض بعد إعلام الإدارة التي لا يمكن أن تعارض في تعليقها ما دامت تحمل إمضاء المسؤول النقابي وكان محتواها يندرج في العمل النقابي ولم يكتس صبغة جدلية.

الفصل 7

الاشتراك في النقابة

(فتح بالملحق التعديلي عدد 3)

يتولى المؤجر خصم قيمة الاشتراك النقابي ودفعه إلى المنظمة المنخرط فيها العامل وذلك بالاعتماد على التزام كتابي من هذا الأخير مقدم من طرف النقابة.

ويجب أن يبين بهذا الالتزام الكتابي صراحة ترخيص الأجير للمؤجر في القيام بعملية الخصم.

الفصل 8

قبول النواب النقابيين

يتم قبول نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر والذين لهم نيابة صحيحة قانونية من قبل المؤجر إثر طلبهم مقابلته ويجرر الطلب لهذه الغاية كتابة ويضمن به موضوع المقابلة.

ويمكن للمؤجر أن يستعين بممثل عن منظمته النقابية.

الفصل 9

تمثيل العملة بالمؤسسات:

اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل و للأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جاني 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 العمال، ولنقابة المؤسسة أن تقدم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة، يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 10

انتداب العمال

يقع انتداب العمال طبق التشريع الجاري به العمل، ويتم إعلام العمال عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد بها مراكز شاغرة. في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد، تتجه عناية المؤجر قبل الالتجاء إلى الانتداب الخارجي إلى العمال من مؤسسته من الأصناف التي دون المراكز المرغوب تسديد شغورها من تتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور سواء كان الأمر يتعلق بالإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

في حالة انتداب عمال قارين، تعطى الأولوية للعمال الذين وقع فصلهم منذ أقل من سنة لأسباب اقتصادية أو فنية وللعمال الوقتيين أو القائمين بأشغال طارئة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة. إلا أن هذا الإجراء لا ينطبق على العمال الذين وقع انتدابهم في مؤسسة أخرى. كما يمكن للعمال الذين وقع فسخ عقود شغلهم لأسباب صحية أن يتمتعوا بهذه الأولوية بناء على طلبهم.

إن شروط الكفاءة المطلوب توفرها في المترشح وقت الانتداب مهنية وصحية:

- إما الكفاءة المهنية فيقع ضبطها حسب المركز المراد سده.

- إما شروط القدرة الصحية الواجب توفرها في المترشح فيضبطها طبيب المؤسسة.

ويحدد المؤجر ذاته طرق اختيار المترشحين.

وتضبط وضعية كل عون في المؤسسة حسب الخطة التي يشغلها والصنف والدرجة المرتب بها.

الفصل 11

عقد الشغل لمدة معينة

(العمال الوقتيون أو العرضيون)

(نقح بالمحق التعديلي عدد 3)

- (1) يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
- (2) يخضع العمال 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 الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
 - التعويض الوقي لعمال قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة،
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
- (4) يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة، يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة، ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.
- تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة، للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في هوق 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 العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقلّ عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعمال القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.
- (6) يتمتع الأجراء غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحقوق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص خالصة الأجر كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.
- (7) يتمتع الأجراء غير القارين بأولوية القبول ضمن الإطار القار حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل العاشر من هذه الاتفاقية.

الفصل 11 (مكرر)

تغيير الوضعية القانونية للمؤجر

(أضيف بمقتضى الفصل 2 من المحق التعديلي عدد 2)

في صورة تغيير الوضعية القانونية للمحطة - بما في ذلك تغيير الوكيل - يحافظ العمال على أماكن عملهم وعلى الحقوق التي اكتسبوها، طبقا لأحكام الفصل 15 من مجلة الشغل.

الفصل 12

مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة اشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة اشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة، يمكن للعامل أن يعطى إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام. وعند انتهاء مدة التجربة، فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الخطة المسندة للعامل وكذلك الصنف والدرجة المرتب بها وأجرته. إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية، فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة. إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه، فإن ذلك لا يتم إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 13

مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يخضع المؤجر المقاييس الدنيا للإنتاج وذلك بالنظر لظروف العمل وبالاكتفاء على معايير موضوعية لمستوى الإنتاج. وتحدث لجنة فنية للغرض تتركب من نقابة أصحاب العمل ونقابة العمال. وفي صورة الخلاف يقع عرض المسألة على التحكيم.

الفصل 14

تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العمال من الجنسين. فالشابات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن بنفس الوجه المتبع بالنسبة للشبان والرجال الحصول على كافة الوظائف بدون تمييز في التصنيف أو الأجر المقابل. بالنسبة لشروط استخدام العمال الشبان وأيضا فيما يتعلق بعمل النساء والأطفال، تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 15

حماية العمال أثناء ممارستهم لشغلهم

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالجهة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها. في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها، على المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر في حالة الانقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة. ولحماية العامل والحفاظ على مكاسب المحطات، يقع تثبيت لافتة فوق المضخات تشير إلى وجوب الدفع المسبق عند التزود بالوقود ليلا، وبدون أن يكون لذلك تأثير على التزود العادي بالمحطات.

الفصل 16

بطاقة خلاص الأجر

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

الفصل 17

التدرج والترقية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

أ) التدرج:

يتمثل التدرج الاعتيادي في التنقل من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة بصورة آلية بالنظر لأقدمية العامل بالدرجة. يضم كل صنف 15 درجة وتكون المدة التي يجب على كل عون أن يقضيها في كل درجة سنتين. يتابع العامل الذي وصل إلى الدرجة الأخيرة من الصنف المرتب به تقدّمه داخل الصنف الموالي بداية من الدرجة المطابقة للأجر الأساسي الذي يتقاضاه، وإن تعذر ذلك للأجر الأعلى مباشرة. وفي هذه الحالة، فإنّ الانتقال للصنف الموالي لا يؤدي آلياً إلى تغيير في نوع العمل والخطّة.

ب) الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الذي فوقه في التخصص، وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يتبين خاصة من العناصر التالية:

أ) مدة الممارسة العملية في المهنة،

ب) التدريب والتكوين والإتقان المهني،

ج) مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة،

د) التكاليف العائلية.

تضبط قائمة الترقية آخر شهر نوفمبر من طرف المؤجر، وتعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإعطاء رأيها في الأمر. يقع ترتيب العون الذي تتمتع بترقية في الصنف بالدرجة التي توازي أجره الأساسي. وإذا تعذر ذلك، فبالدرجة التي توازي الأجر الأساسي الأعلى مباشرة. وفي هذه الحالة، يسند لأعوان التنفيذ تنفيل بدرجتين على الأقل في الصنف الجديد. وإذا كانت الفائدة المكتسبة من إعادة التصنيف أقل من تلك التي كان من الممكن أن يتحصل عليها إثر تدرجه في صنفه الأصلي، يحتفظ العون المعني بالأمر بالأقدمية المكتسبة في درجته السابقة.

يصبح جدول الترقية نافذ المفعول ابتداء من غرة جانفي من السنة الموالية.

- الترقية الآلية = في حالة وصول العامل في التدرج بالأقدمية إلى آخر درجة بصنفه في سلم الأجور، يحرز على ترقية آلية إلى الصنف الأعلى، ويرتب بالدرجة المناسبة للأجر المعادل أو الأجر الموالي للذي كان يتقاضاه في صنفه القديم.

- الترقية الاختيارية = تتمثل الترقية الاختيارية في التحول من صنف إلى الصنف الأعلى منه في الاختصاص، وفي هذه الحالة يرتب العامل بدرجة الأصلية في صنفه الجديد.

وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية، وحسبما يتبين خاصة من العناصر التالية :

* مدة الممارسة العملية في المهنة.

* التدريب والتكوين والإتقان المهني.

* مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة.

* التكاليف العائلية.

الفصل 18

استعمال العامل في خطة غير الخطة المطابقة لصنفه

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بخطة من صنف دون الصنف المرتب فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا في العام، ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لصنفه الأصلي.

وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن متأثراً عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها الصلاحية للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل، يمكن تكليف أحد الأجراء كتابياً بتولي ممارسة خطة من الصنف الذي يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة، يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لصنفه والأجر المعين للصنف المقابل للخطة المعين فيها مؤقتاً، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائياً في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 19

أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

ضبط أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل بشهرين لكافة أصناف العمال.

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل، يكون مبلغ الغرامة مساوياً على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء المتبقية.

يرخص للعامل بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى له السعي إلى الحصول على شغل آخر وتعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح.

الفصل 20

فصل العامل إثر حذف مركز عمل أو إثر ضبط على عدد العمال

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص من عدد العمال لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية، فهو مطالب بالامتثال إلى التشريع الجاري به العمل وخاصة الفصول 21 وما بعده من مجلة الشغل.

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

أ) القيمة المهنية،

ب) التكاليف العائلية،

ج) الأقدمية.

د) صفته التمثيلية

ينطبق هذا الإجراء بالدرجة الأولى على العزاب، ثم على المتزوجين و ليس لهم أطفال، ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أولاد في كفالته مع اعتبار عدد الأولاد، إذ تضاف سنة أقدمية عن كل طفل في الكفالة.

في حالة ما إذا أوجبت الظروف المؤجر أن يخفف من النشاط، يجب عليه أن يعلم وجوباً بذلك ومسبقاً اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

يجب استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة حول الإجراءات التي ينوي المؤجر اتخاذها، من ذلك : تغيير المراكز لمدة محدودة، التنقيص الوقتي في ساعات العمل، الراحة بالتناوب، التوقيف الوقتي للنشاط، الفصل الجماعي عن العمل والغلق.

العمال الذين قسخت عقود شغلهم للأسباب المذكورة في الفقرة الأولى - الأولوية المطلقة في التشغيل حسب شروط التأجير التي كانوا ينتفعون بها عند طردهم، وذلك في صورة قيام المؤسسة بانتداب عمال من نفس الصنف المهني. ويجري العمل بهذا الحق طيلة سنتين من تاريخ الطرد .

يقع انتداب العمال المطرودين بعقود شغل لمدة غير معينة، وحسب أقدميتهم بالمؤسسة عند تاريخ الطرد.

الفصل 21

مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل تم فصله عن العمل في غير صورة الخطأ الفادح ثابت الوقوع المنسوب له وذلك ساعة مغادرته المؤسسة. وتقدر المكافأة بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي بنفس المؤسسة دون أن تتجاوز أجرة ستة أشهر.

تعتبر الأقدمية بالمؤسسة ابتداء من أول يوم يباشر فيه الأجير العمل ولا تطرح منها فترات الراحة التي لم ينجر عنها فسخ عقد الشغل. ولاحتساب المكافأة، يتم اعتماد الأجر الذي كسبه العامل المعني أثناء الشهر السالف بما في ذلك كل الامتيازات التي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف. هذه المكافأة مستقلة عن الغرامة الواجبة عن عدم مراعاة أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل وكذلك عن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

الفصل 22

الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

في الحالة التي يعتبر فيها العامل بعد انقضاء مدة إجازة مرض أو إجازة مرض طويل الأمد قد فقد المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له، يجب عليه أن يخضع لفحص طبي بواسطة طبيب المؤسسة. وللعامل الحق في منازعة ما استخلص الطبيب من الفحص. وفي هذه الحالة، يقع إجراء فحص ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق، يعين طبيب ثالث من طرف الاثنين الأولين يتولى التحكيم بين الكشفيين. ولا يتم اللجوء إلى إنهاء عمل العامل الذي أصبح غير قادر عن ممارسة شغله الأصلي إلا في صورة انعدام مركز شاغل يمكن تكليفه به رغم ما به من نقصان بدني وذلك بالنظر لمؤهلاته المهنية. وإذا ثبت العجز النهائي للعامل عن مباشرة العمل، فيتم إحالة ملفه إلى صندوق الضمان الاجتماعي لتصفية حقوقه في الجارية والمنافع الاجتماعية طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 23

الاستقالة

لا يمكن أن تنتج الاستقالة إلا بطلب كتابي من طرف العامل مبرراً فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً. في صورة الاستقالة، يتعين على العامل احترام أجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 19 من هذه الاتفاقية المشتركة مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة خالصة الأجر. عند الاقتضاء، يمكن إعادة انتداب العامل المستقيل. وفي هذه الحالة، يجب أن تتوفر فيه الشروط التي تؤهله للعمل المطلوب دون اعتبار لوضعيته السابقة بالمؤسسة.

الفصل 24

شهادة الشغل

(فتح بالملحق التعديلي عدد 1)

- تسلم لكل عامل - ويطلب منه عند مباشرته العمل أو عند مغادرته المؤسسة - شهادة عمل تقتصر على بيان::
- اسم المؤجر ولقبه وعنوانه،
 - تاريخ دخول العامل المؤسسة ومغادرته لها،
 - نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها ومدة عمله في كل منها.

الفصل 25

تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل ولا يمكن التصريح بها تلقائياً إلا في حدود انعدام الراغب فيها من بين العمال الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة. وفي هذه الصورة، يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية. وفي سائر الحالات، تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة. وفي صورة رفض النقلة، يعتبر فسخ عقد الشغل حاصلًا كما لو كان لأسباب اقتصادية أو فنية.

الفصل 26

الغياب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

لا يسمح بأي غياب بدون ترخيص مسبق من المؤجر .
الغياب المبني على حالة طارئة ثابتة الوجود - مثل الوفاة أو الحادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد - يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن، وعلى أقصى تقدير في الأيام الثلاثة الموالية لظهور الحالة الطارئة. وإن مدة الغياب - في مثل هذه الحالات الموصوفة - يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها.
وإذا لم يدل العامل بما يبرر غيابه في أجل أقصاه ثلاثين يوم عمل فعلي، فإنه يعتبر مستقिला بمحض إرادته.
وفي حالة غياب متوقع، لا يمكن للعامل المتغيب إلا يعد الحصول على ترخيص مسبق من المؤجر.
يتعين على العامل أن يعلم المؤجر بكل تغيير يطرأ على عنوانه

الفصل 27

مدة العمل

يقع تطبيق نظام عمل ما بين 48 و 40 ساعة عمل في الأسبوع. وتتولى كل مؤسسة تحديد نظام مدة العمل الذي تطبقه سنويا وذلك وفقا للتشريع الجاري به العمل.
أما بالنسبة لعمال محطات بيع الوقود، فإنه يقع تطبيق نظام 48 ساعة عمل في الأسبوع أي ست حصص في الأسبوع لكل عامل. ويتم تنظيم العمل على أساس ثلاثة فرق (يالتداول).
في صورة الغياب الفجئي أو الطارئ لأحد العمال، يواصل عامل الحصة السابقة العمل عوضا عن زميله المتغيب بالليل أو بالنهار وتعتبر مدة التعويض ساعات عمل إضافية.
لا يمكن أن يقل فريق العمل عن عاملين اثنين بالنسبة لكل حصة عمل.

الفصل 28

الراحة الليلية

تخضع راحة الليل للأطفال والنساء للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 29

الأجرة على الشغل بالليل

تحول الساعات العادية للعمل بالليل بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا الحق في ترفيع الأجر بنسبة 50% .
ولا تطبق هذه المقتضيات على الحراس وحراس الليل وكذلك على العمال المشتغلين بطريقة التناوب في ثلاثة فرق.

الفصل 30

الساعات الزائدة

الساعات الزائدة المنجزة بعد المدة الاعتيادية للعمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 31

الراحة الأسبوعية

يتمتع العمال براحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متتالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل. وخلال هذه الراحة، يحتفظ العامل عند الاقتضاء بالانتفاع بكافة الامتيازات العينية التي هي على ذمته لكن بدون أن يدعي الحق في تعويض.

الفصل 32

أيام الأعياد خالصة الأجر

أيام الأعياد المتبعة كأيام راحة خالصة الأجر هي : 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، رأس السنة الهجرية، المولد النبوي الشريف.

للعامل الذي يشتغل لضرورة العمل أيام الأعياد خالصة الأجر الحق في زيادة في الأجرة عن هذه الأيام بنسبة قدرها مائة بالمائة (100%).

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

الفصل 33

العطل السنوية خالصة الأجر

لكل أجير مباشر للنشاط الحق في عطلة سنوية خالصة الأجر.

وحددت مدة العطلة السنوية كالآتي:

- 21 يوما رزانيا بالنسبة لعمال التنفيذ،

- شهر واحد رزنامي بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات.

وتضبط فترة العطلة السنوية في النظام الداخلي للمؤسسة، إلا أنه في حالة القوة القاهرة يمكن للعامل حسب طلبه الحصول على الكل أو البعض من رخصته متى شاء.

يقع ضبط تاريخ ابتداء الرخصة بالاتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر مع اعتبار ما تستلزمه مصلحة العمل والحالة العائلية لصاحب العطلة وأقدميته في العمل.

ويجب أن يعلق بالحل نظام الدخول في العطل خمسة عشر يوما على الأقل قبل إجراء العمل به.

يتقاضى العامل أثناء العطلة منحة تحتسب على أساس مدة الإجازة المستحقة من ناحية وجملة مرتبه كاملا مع المنح التي يتقاضاها عادة في مدة مباشرته للعمل من ناحية أخرى.

كل عامل يخرج في إجازة في تاريخ موال لليوم العاشر من الشهر له الحق في أن تدفع له مسبقا المنحة المخولة له لمدة عطلته.

لا يدخل في حساب الراحة السنوية خالصة الأجر ما يلي:

(أ) أيام الأعياد الرسمية،

(ب) أيام الانقطاع عن العمل لمرض أو حادث.

الفصل 34

العطل الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العامل بعطل بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلته مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر.

مدة هذه العطل معينة كما يلي:

- ولادة مولود : يوما عمل (2)
- وفاة أحد الزوجين : ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة والد أو أم أو ولد : ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدّة : يوما عمل (2)
- زواج العامل : ثلاثة أيام عمل (3)
- زواج أحد الأبناء : يوم عمل (1)
- ختان ابن العامل : يوم عمل (1)

يجب على المنتفع بهذه العطل تقديم المؤيدات المثبتة لذلك في ظرف عشرة أيام.

الفصل 35

عطلة الولادة

تنفع المرأة بمناسبة الولادة بعد تقديم شهادة طبية تثبت ذلك بعطلة ولادة مدتها ثلاثون يوما، ويمكن التمديد في هذه المدة كل مرة بخمسة عشر يوما بعد تقديم شهادات طبية.

توقف المرأة عن العمل خلال الفترة السابقة والمالية للولادة لا يمكن أن يخول للمؤجر فسخ عقد الشغل إلا إذا تجاوز ذلك التوقف بدون سبب مقبول فترة عطلة الولادة القانونية كما وقع تحديدها بالفقرة الأولى من هذا الفصل وإلا أجبر المؤجر على دفع غرم الضرر. كما أن مرض المرأة الناجم عن الحمل أو الولادة الخاضع لنظام عطل المرض لا تنجر عنه النتائج المنصوص عليها بالفقرة السابقة إلا إذا تجاوز الحدود التي ضبطتها المقتضيات القانونية في مادة عطل المرض أو عطل المرض طويل الأمد. وفي جميع الحالات، للمرأة المرضعة الحق في فترتي استراحة يوميا تستغرق كل منها نصف ساعة أثناء ساعات العمل، وذلك مدة سنة بداية من يوم الولادة، وتمنح الفترة الأولى في الصباح والفترة الثانية بعد الظهر باتفاق مع المؤجر. وفي صورة عدم حصول اتفاق، يضبط موعد هاتين الفترتين في منتصف الحصة الصباحية ومنتصف الحصة المسائية، وهذه الراحة تعتبر عملا خالص الأجر. ويتعين على العاملة المرضعة تقديم شهادة طبية تثبت الرضاعة الطبيعية.

الفصل 36

العطل الاستثنائية

الغيابات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخّص فيها للعامل القار لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة ضرورة قاهرة ثابتة الوقوع.

يقع خلاص العمال المخول لهم النيابة بصورة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرة طيلة أيام الغيابات بمناسبة استدعائهم لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات الدولية طبقا للتشريع الجاري به العمل. أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الاستدعاء تضاف إليها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للتنقل.

الفصل 37

عطل المرض

يوضع العامل المصاب بعجز عن العمل اثر مرض في وضعية «عطلة مرض» بشرط أن يدلي خلال الثماني وأربعين ساعة بشهادة طبية مبيّنة لمدة المرض المتوقعة.

يحتفظ المؤجر بحق إجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة في بيت العامل المريض.

لا يتمتع بالمقتضيات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

- ينقطع عن عمله لأسباب متأتية عن إدمانه على المشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج العمل إن ثبت خطأه،

- لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الأطباء أو يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب،

- يمارس عملا خارجيا مقابل أجر أو بدونها بينما هو في حالة مرض،

- يمدد في مدة انقطاع العمل إلى ما بعد الأجل الذي عيّنه الأطباء.

ويعتبر حينئذ في حالة غياب غير مبرر ويستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

ينتفع العامل الموضوع في وضعية «عطلة مرض» عند الاقتضاء بنظام تكميلي، علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بترتيب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وهذا النظام التكميلي منصوص عليه بالفصل 46 من هذه الاتفاقية.

الفصل 38

العطلة لتأدية الواجب العسكري

يعتبر العامل القائم بتأدية واجبه العسكري في «عطلة لتأدية الواجب العسكري». ولا يتقاضى أجراً، غير أن العامل يحتفظ بحقه في الأقدمية والترقية ويبقى حقه قائماً في الرجوع لصفه عند سراحه من الجندية بشرط حضوره في الشهر الموالي لسراحه أو في صورة مرض توجيهه لشهادة طبية. وله الأولوية في التعيين بمركز العمل الذي يشغله قبل التحاقه بالجندية.

الفصل 39

الرخص بدون أجر

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلباً في ذلك، في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل. مدة هذه الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقدم وفي ما يدفعه المؤجر لمؤسسات الضمان الاجتماعي لا يمكن أن تتجاوز 90 يوماً في السنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً للعامل.

الفصل 40

التأديب

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

العقوبات التأديبية المنطبقة على العمال حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بياها:

عقوبات الدرجة الأولى:

- (1) الإنذار الشفاهي،
- (2) الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف،
- (3) التوبيخ مع ترسيحه بالملف،
- (4) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

- (1) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر،
- (2) التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر،
- (3) إسقاط درجة،
- (4) الخط من الصنف،
- (5) العزل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية، فيقدم العامل جبراً أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها، وهذا الأخير يبلغ العامل 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 الفادحة، وخاصة منها:

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً بمكاسبها.
- (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناجمين عن سوء استعداد ظاهر،
- (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العمال 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 أوثمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله،

7) الحضور للعمل في حالة سكر أو تناول المشروبات الكحولية أثناء العمل.

8) التغيب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو من 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 وظيفي زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة مؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفته أو خارج وظيفته.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام به.

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 يقترح مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام، وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجر أو إن استوجبت الحرمان من الأجر لمدة أقل من المدة التي تم فيها الإيقاف فترجع للعامل كافة حقوقه.

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

وكما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب، يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل انعقاد المجلس بواسطة رسالة مضمونة 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 ومحامين. وفي هذه الصورة، يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

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

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

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير العزل يمكن له - بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بحظ من الصنف - أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة كل أثر للعقاب المسلط 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 قد سلطت على المعني بالأمر في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 41

مشمولات نظر مجلس التأديب

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنتهبة كمجلس تأديب العقوبات بالنسبة لكافة العمال في مادة التأديب طبقاً للشروط المنصوص عليها بالفصل 40 من هذه الاتفاقية.

ولا يجوز تدخل اللجنة الاستشارية للمؤسسة دون حق الأطراف المعنية بالأمر في رفع الخلاف إلى المحاكم ذات النظر.

الفصل 42

التدريب والتكوين والإتقان المهني

(نقح بالملحق عدد 1)

يلتزم المؤجر بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين والإتقان المهني بقدر المستطاع. ويقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني طبقاً للتشريع الجاري به العمل. ويتولى المؤجر عند الاقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب، ويوفر كل ما يلزم ليتسنى تكوين عمال مؤسسته وتحسين معلوماتهم المهنية بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة. بالنسبة للعامل الذي تابع بنجاح دورة أو دورات تكوينية ورسكلة تستفيد منها المؤسسة مباشرة، فإنه تتم إعادة تصنيفه بالصنف المناسب لمؤهلاته الجديدة. وفي الحالات الأخرى، للعامل الأولوية في إعادة تصنيفه في حالة شغور مركز عمل يناسب مؤهلاته الجديدة، وذلك عملاً بمبدأ تشجيع العمال على الإقبال على التكوين والترقية المهنية والرفع من مستواهم العلمي والمهني وخلق أسباب المنافسة النزيهة بينهم. يلتزم العامل بالمشاركة في الدورات التكوينية المنظمة من قبل المؤسسة، وتعتبر فترات التكوين داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل خالصة الأجر.

ويجب أن يكون مستوى التكوين قد حظي بمصادقة مصالح وزارة التكوين المهني والتشغيل. يقع تنظيم دورات تكوينية سنوية لكافة العمال بهدف الرفع من قدراتهم المهنية خاصة في مجال مقاومة الحريق. يتولى المؤجر على ضوء هذه الدورات مكافأة العمال المتميزين. ويقع إسناد هذه المكافأة في آخر السنة في إطار الترقيات. على العامل القار الذي انتفع بتكوين أو تدريب أو رسكلة أن يرجع كل المصاريف التي وقراها لفائدته المؤجر وذلك عند مغادرته نهائياً المؤسسة بدون إعلام مسبق أو استقالته قبل مضي سنتين من تاريخ انتهاء فترة التكوين والتدريب والرسكلة، ويقع تحديد هذه المصاريف بين نواب العمال والمؤجر وعن طريق المصالح المختصة المشرفة على برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني والرسكلة. ويمكن استرجاع هذه المصاريف أقساطاً.

الفصل 43

ملابس الشغل والوقاية

(نقح بالملحقين عدد 1 و 3)

يوفر المؤجر مجاناً ملابس وأحذية الشغل إلى عماله حال انتدابهم. ويتم ضبط عدد الملابس والأحذية الخاصة بالعمل وكذلك مقدار مصاريف شرائها بالاتفاقية المشتركة الخاصة بالمؤسسة أو طبقاً للتشريع الجاري به العمل. ويوفر المؤجر مجاناً ملابس الوقاية.

تقوم اللجنة الاستشارية للمؤسسة - وإن لم توجد فالتقابة الأساسية بالمؤسسة أو ممثلو العمال - بضبط مقاييس تلك الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية بالمؤسسة المعنية بالاتفاق مع المؤجر.

ومنع على كل عامل التدخين أو استعمال الهاتف الجوال أثناء تزويد الحرفاء بالوقود. تخصص حجرة للعمال تودع فيها ملابس الشغل والوقاية. ويكون كل عامل مسؤولاً عن خزانته.

يلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله و باحترام التعليمات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة المهنية المقدمة إليه، ويكون المخالف لذلك عرضة للعقوبات التأديبية.

الفصل 44

الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية

العامل مطالب بالمحافظة على الأشياء التي تسلمها قصد إنجاز العمل المكلف به ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله وهو مسؤول على ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ منه على أنه لا يسأل عن الأشياء غير الضرورية لإنجاز عمله والتي تسلمها إلا كمجرد مودع عنده.

ولا يسأل عن فساد ولا تلف ناشئ عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في صورة ما إذا وقع إنذاره بوجوب إرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها. تلف الشيء الناشئ عن خلل فيه أو عن طبيعته الهشة يعتبر حالة طارئة إن لم يكن هناك خطأ من طرف العامل. العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي كافة الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل، لا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع فساده أو تلفه أو سرقة.

الفصل 45

الوقاية الصحية والسلامة

المؤجر ملزم بتهيئة المحلات لتكون في حالة مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة، فيتعين عليه بالخصوص توفير أجهزة للتنوئة وإنشاء مواضع لغسل الأيدي والوجوه وأدواش ومراحيض وبيوت لوضع الملابس التابعة للعمال كما يهيئ محلا ليتسنى للعمال أن يقضوا فيه فترة الراحة بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مجبورين على عدم الرجوع إلى بيوتهم. التدابير اللازمة لسلامة العامل وحمايته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهمته يقع إقرارها بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة وعند الاقتضاء لجنة الصحة والسلامة المهنية المشار إليها بالتشريع الجاري به العمل. يجب أن تكون آلات الإنتاج مجهزة بوسائل الوقاية طبقا للمعايير العالمية المؤكدة من طرف مخبر مصادق عليها من المعهد الوطني للمواصفات والملكية الصناعية بتونس. ويجب على المؤجر توفير نقالة لإسعاف العامل المصاب عند الاقتضاء، والعمل على تكوين مسعفين من بين العمال الأكفاء لتقديم الإسعافات الأولية.

وتنجر عن عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرات السابقة مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع على ذمة العمال صندوق أدوية للعلاج المتأكد ويقع ضبط قائمة الأدوية التي تكون حتما بالصندوق من طرف طبيب المؤسسة.

على المؤسسات الخاضعة لميدان تطبيق هذه الاتفاقية أن تمتثل إلى التشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل. وبالنسبة لكل ما لم يقع توضيحه بهذا الفصل، تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 46

نظام الحيغة الاجتماعية

يقوم المؤجرون والعمال المعنيون بالأمر بدراسة وعند الاقتضاء إقامة نظام للحيغة الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ويكون هذا النظام إجباريا بالنسبة للمؤسسات والمحلات التي تشغل أربعين عاملا أو أكثر.

الفصل 47

منحة الإحالة على التقاعد

يتمتع العمال المحالون على التقاعد والذين يتجاوزون سبع سنوات من الأقدمية في المؤسسة بمنحة إحالة على التقاعد تعادل الأجر الأساسي لشهر عن كل قسط بسبع سنوات من الخدمات الفعلية وفي حدود أربعة أشهر.

الفصل 48

منحة آخر السنة

تسند لكل العمال القارين من جميع الأصناف منحة آخر السنة تدفع سنويا بعد انقضاء الفترة، وتضبط على أساس مردود العامل الذي يقيم اعتمادا على العناصر التالية:

- (1) الإنتاج : عدد من 0 إلى 6
- (2) نوعية الإنتاج : عدد من 0 إلى 6
- (3) المواظبة : عدد من 0 إلى 4
- (4) السيرة : عدد من 0 إلى 4

يخضع اتفاق داخلي مسبق يقع إبرامه بين المؤجر ونقابة المؤسسة أو نواب العملة كيفية إسناد الأعداد للعمال وذلك على أساس العناصر الأربعة سالفة الذكر. ويقع إسناد الأعداد مرة في آخر كل شهر، ويكتب العدد الشهري المتحصل عليه على بطاقة الخلاص للشهر الموالي لشهر إسناد العدد. وفي آخر السنة، تجمع كل الأعداد ويستخرج منها العدد السنوي المتوسط الذي يعتمد لإسناد منحة آخر السنة. ويضبط مقدار منحة آخر السنة حسب الصيغة التالية:

معدل الأجر الشهري x	العدد السنوي لساعات العمل الفعلية x	العدد
الأساسي الخام العدد السنوي لساعات العمل العادية القانونية	20	

وينجر عن العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية (4 و 5) المنصوص عليها بالفصل 40 من هذه الاتفاقية حذف منحة آخر السنة.

الفصل 49

منحة التصرف في الأموال

تسند لكل الأعوان المكلفين حسب القواعد المعلومة بالتصرف في الأموال « منحة التصرف في الأموال » يقع ضبط مقدارها وترتيب دفعها من طرف المؤجر باتفاق مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 50

منحة الوظيفة

تسند لإطارات المؤسسة الشاغلين لمناصب مسؤولية عليا منحة شهرية حسب الجدول التالي:

- مدير عام مساعد : 50 دينار
- كاتب عام أو مدير : 40 دينار
- كاهية مدير : 35 دينار
- رئيس مصلحة : 25 دينار

ولا يمكن للأعوان المتحصلين على منحة الوظيفة المطالبة في جميع الحالات بمقابل للساعات الإضافية التي هم مدعوون لقضاءها في العمل طبقا لمقتضيات المصلحة.

كل عون يجرد من مهامه يسقط حقه في المنحة المذكورة.

الفصل 51 (جديد)

منحة النقل (الملحق عدد 10)

تسند لكل عامل منحة جمالية تدعى (منحة النقل) ويبلغ مقدارها حسب الأصناف كما يلي:

- بداية من غرة ديسمبر 2021: أعوان التنفيذ والتسيير 57.004 دينار في الشهر والإطارات 63.791 دينار في الشهر بعنوان سنة 2022
 - بداية من غرة جانفي 2023: أعوان التنفيذ والتسيير 60.852 دينار في الشهر والإطارات 68.096 دينار في الشهر بعنوان سنة 2023
 - بداية من غرة جانفي 2024: أعوان التنفيذ والتسيير 64.960 دينار في الشهر والإطارات 72.693 دينار في الشهر بعنوان سنة 2024
- تتضمن هذه المقادير منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 .

الفصل 52 (جديد)

منحة الحضور (الملحق عدد 10)

- تسند لكل عامل منحة الحضور ضبط مقدارها حسب الأصناف كما يلي:
- بداية من غرة ديسمبر 2021: أعوان التنفيذ والتسيير 12.324 ديناراً والإطارات 13.680 ديناراً بعنوان سنة 2022
 - بداية من غرة جانفي 2023: أعوان التنفيذ والتسيير 13.155 ديناراً والإطارات 14.603 ديناراً بعنوان سنة 2023
 - بداية من غرة جانفي 2024: أعوان التنفيذ والتسيير 14.043 ديناراً والإطارات 15.589 ديناراً بعنوان سنة 2024
- تتضمن هذه المقادير المنحة نصف يومية المنصوص عليها بالأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والنصوص التي نقحته.

الفصل 53

أرباح الوساطة والمنح

- يمكن منح مبالغ للأعوان مقابل الوساطة التي يقومون بها في نطاق النهوض ببيوعات المؤسسة.
- يمكن كذلك إسناد منح ذات صبغة اجتماعية للأعوان وأزواجهم أو أبنائهم.
- يُضبط المؤجر مبالغ الوساطة والمنح وكيفية إسنادها وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 54

منحة السلة

يتمتع بـ «منحة السلة» الأجراء الذين يعينهم المؤجر اسماً للعمل بصفة مسترسلة طيلة سبع ساعات أو أكثر بما في ذلك الاستراحات التي تقل مدتها الجمالية عن ساعة.

وحدد مبلغ هذه المنحة بثلاثمائة مليم في اليوم.

ويُلغى التمتع بهذه المنحة في صورة مساهمة المؤسسة في كلفة الأكلة بمبلغ لا يقل عن مقدار المنحة.

الفصل 54 (مكرر)

منحة خصوصية

(اضيف بالملحق عدد 3)

تسند لأعوان التنفيذ والتسيير بقطاع الميكانيك العام منحة خصوصية يبلغ مقدارها 4 دنانير في الشهر.

الفصل 55

التصنيف المهني

يقع العمل بالتصنيف المهني كما هو مبين بالجدول المرفقة بهذه الاتفاقية.

الفصل 56

جداول الأجور

يقع العمل بجداول الأجور المرفقة بهذه الاتفاقية.

الفصل 57

تدابير تطبيقية

بالنسبة للمسائل التي تهم العمال والتي لم يقع التنصيص عليها بهذه الاتفاقية يقع تطبيق مقتضيات القانونية أو الترتيبية التي تهم أولئك العمال.

الفصل 58

الصلح

كل الخلافات الناجمة عن تطبيق هذه الاتفاقية وملحقاتها والتي لا يقع فضها على مستوى المؤسسة تعرض من قبل أحد الطرفين على لجنة متناصفة قارة للصلح.

وتتتركب لجنة الصلح من ممثلين اثنين عن كل منظمة نقابية ينتهي إليها العمال الخاضعون لهذه الاتفاقية ومن عدد مماثل من ممثلين عن المؤجرين تعينهم منظماتهم النقابية.

ويمكن لكل عضو في اللجنة أن يكلف من ينوبه شريطة أن يكون النائب من نفس المنظمة.

وتعين اللجنة مقررا لها من بين أعضائها.

وتجتمع اللجنة في ظرف لا يتجاوز الثانية أيام اعتبارا من تاريخ اتصالها بمطلب الصلح. وتستعمل وجهة نظر كل من الطرفين، وتبين موقفها في أجل لا يتجاوز الخمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ اجتماعها الأول للنظر في القضية.

وعند حصول اتفاق أمام لجنة الصلح، يقع تحرير محضر جلسة على الفور يمضي من طرف أعضاء اللجنة الحاضرين والأطراف المعنية أو من ينوبهم.

وفي صورة عدم حصول اتفاق كلي أو جزئي حول الخلاف، يعد فوراً محضر جلسة يضمّن به عدم الاتفاق ويوقع من طرف أعضاء اللجنة الحاضرين والأطراف المعنية أو من ينوبهم.

الفصل 59

الامتيازات المكتسبة

لا يمكن أن تنال هذه الاتفاقية المشتركة في أية حال من الوضعيات المكتسبة.

الفصل 60

تاريخ العمل بالاتفاقية

يقع العمل بهذه الاتفاقية المشتركة بداية من غرة ماي 1999. وينتهي العمل عند هذا التاريخ بأحكام الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء المشار إليها أعلاه وذلك بالنسبة للمؤجرين والعمال المشار إليهم بالفصل الأول من هذه الاتفاقية.

تونس في 21 ديسمبر 1999.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

الإمضاء الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة الوطنية لوكلاء وأصحاب محطات بيع النفط

والخدمات

الإمضاء : حمادي المطاحن

رئيس الغرفة الوطنية لورشات الميكانيك

الإمضاء : يوسف راجح

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل

الإمضاء : اسماعيل السحباني

الكاتب العام للجامعة العامة للمهن المختلفة

الإمضاء : منجي عبد الرحيم

جدول الكفاءات المهنية

الأصناف المهنية	الكفاءة عند الالتحاق	الكفاءة عند الترقية
أعوان التنفيذ	1 عون يدوي عادي	التدريب المهني أو دورة تكوين مهني
	2 عون يدوي مختص	ترقية داخلية.
	3 عامل مساعد	ترقية داخلية.
	4 عامل عادي	ديبلوم تكوين أساسي أو تكوين مستمر مصادق عليه أو ترقية داخلية.
	5 عامل مختص	ترقية داخلية
	6 عامل مهني	ترقية داخلية
	7 عامل ذو كفاءة عالية	ترقية داخلية
أعوان التسيير	8 رئيس فريق	ديبلوم كفاءة مهنية + وحدات تكوين مستمر.
	9 مسير أشغال	ترقية داخلية.
	10 عون تقني	ديبلوم تكوين أساسي أو تكوين مستمر مصادق عليه.
	11 تقني مساعد	ترقية داخلية.
الإطارات	12 مهندس	ديبلوم تكوين أساسي أو تكوين مستمر مصادق عليه.
	13 مهندس أول	ترقية داخلية.
	14 مهندس رئيس	شهادة جامعية (المرحلة الثانية).
	15 مهندس إدارة	شهادة جامعية (المرحلة الثالثة).
	16 مهندس عام	ديبلوم تكوين أساسي أو تكوين مستمر مصادق عليه.
		ترقية داخلية.

جدول ترتيب الخطط 2

الخطط		الأصناف المهنية	
الأعوان الإداريون وشبه الإداريين	الأعوان الفنيون		
	منظف، منظفة، عون لقضاء شؤون الورشة، حارس خزانة الملابس، حارس بواب.	1	أعوان التنفيذ
	منظف، منظفة، عون الشحن والتفريغ.	2	أعوان التنفيذ
حارس، حارس ليلى.	غاسل مشحّم، مجفف عربات، بائع وقود، صاحب التصاميم.	3	أعوان التنفيذ
حاجب الربط، قيم، حاجب.	مصلح مبرّد السيارة، سائق للسيارات من الحجم الصغير.	4	أعوان التنفيذ
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	سائق مزوّد، سائق الحجم الثقيل، خازن مساعد.	5	أعوان التنفيذ
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	مجرّب العربات.	6	أعوان التنفيذ
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	فراز، معدّل، خراط، عون استقبال، ميكانيكي ذو كفاءة عالية، خازن.	7	أعوان التنفيذ
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	رئيس فريق، رئيس فريق غسل وتشحيم، رئيس فريق بائعي الوقود.	8	أعوان التشغيل
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	مسير أشغال.	9	أعوان التشغيل
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	عون تقني.	10	أعوان التشغيل
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	رئيس محطة بيع الوقود، رئيس ورشة.	11	أعوان التشغيل
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	مهندس	12	الإطارات
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	مهندس أول	13	الإطارات
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	مهندس رئيس	14	الإطارات
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	مهندس إدارة	15	الإطارات
حاجب إدارة، مراقب العمل، عون الإرساليات، راقن من الدرجة الأولى.	مهندس عام	16	الإطارات

مصنّف الخطط وبيان المهام

I- الخطط الخصوصية:

1- الميكانيك العام:

عامل مساعد

ينبغي أن يكون قادرا على القيام بأعمال بسيطة على آلات مثل آلات الجر والتقويم والقص والتثقيب والتربيع والمسح.

عامل عادي

ينبغي أن يكون - بالإضافة إلى اختصاصات العامل المساعد - قادرا على القيام بأعمال تجميع بسيطة لا تتطلب ضبطا عاليا.

عامل مختص

عامل بإمكانه القيام بالأعمال العادية المتصلة باختصاصه.

عامل مهني

عامل ينبغي أن يكون قادرا على القيام بواسطة آلة التفريز بعمليات تتضمن تسنيد وتركيب (تركيب على شكل الحرف اللاتيني T وتعديل الزوايا وتركيب على شكل محور مستقيم وعلى شكل قاطع ومقطوع X) المجزأ والأسنان، لصنع الملسنات القائمة أو كل الأشغال على آلة الخراط واللولة أو قادر على القيام بأشغال بواسطة آلات يدوية (مطرقة - زنبر - مبرد - محك) وذلك لإعطائها شكلا معيناً حسب التصميم وخاصة تجميع القطع بدقة.

عامل ذو كفاءة عالية

«الفراز»: بالإضافة إلى مهام العامل المهني ينبغي أن يكون قادرا على القيام بعمل تقويم الأجهزة المسننة والمتشابكة (انقريناج) واللولبية . «المعدّل»: بالإضافة إلى مهام العامل المهني ينبغي أن يكون قادرا على القيام بأعمال تجميع صعبة بواسطة آلات يدوية (مثل تجميع قطع ذات مفصلات) وزيادة على ذلك ينبغي أن يكون عارفا بسير الآلات المستعملة في الميكانيك العام (مثل آلات الخراطة والفريزة المعدنية والملزمة).

«الخراط»: بالإضافة إلى معلومات العامل المهني ينبغي أن يكون عارفا بسير آلات الخراطة الخاصة وينبغي أن يقوم بالأشغال في إطار شروط الإنتاجية.

2. ميكانيك السيارات : ورشات إصلاح السيارات

عامل يدوي مختص

يساعد في تنفيذ أشغال الفك والتركيب لأجهزة بسيطة. ينظف ويعالج القطع والآلات.

عامل مساعد

عون بإمكانه تنفيذ أشغال الفك والتركيب للأجهزة البسيطة.

عامل عادي

عون بإمكانه تنفيذ أشغال فك وتركيب الأجهزة ومدعو للقيام بعمليات تحقيق وتقويم.

«عامل إصلاح مبرد المحرك»: عامل يفكك وينظف ويركب مبرد المحرك.

عامل مختص

عامل له دراية نظرية أو تطبيقية في جزء محدد من جهاز مثل مقدمة العربة أو الإرسال أو اتجاه القيادة أو الفرامل أو تحقيق وتقويم آلة ضخ وحقن الوقود.

عامل مهني

عامل قادر على تنفيذ كل أشغال المهنة في زمن عادي دون مساعدة أو توجيه.

« مجرب عربات » : يقوم بتجربة عربات سيارة قصد تحديد مواطن الخلل وإعداد تقييم في ذلك وهو مكلف بتقويم وإعداد مختلف أجهزة المحرك وأقسامه، وينبغي أن يكون قادرا على القيام بإصلاح سريع للعطب (مصلحة سريعة).

عامل ذو كفاءة عالية

« عون استقبال » : مكلف باستقبال الحريف الراغب في إحدى الخدمات، ويستوجب منه ذلك أن تكون له مميزات العلاقات العامة. يستلم السيارة في مدخل المستودع. يسجل على بطاقة عمل طلبات الحريف، يمتحن السيارة بدقة، يعد تقنياً تقديرياً، يحدد أجلاً لعملية الإصلاح ويلتزم به، يسلم السيارة وفاتورة معلوم الإصلاح للحريف بعد إتمام عملية الإصلاح، ينبغي أن يكون له إلمام بعمل تطوير المبيعات ويعد جذاذات خاصة بالحرفاء.

« ميكانيكي ذو كفاءة عالية » : له دراية نظرية وتجربة مكتسبة في ميدان إصلاح السيارات ومحركاتها وقادر على القيام وعلى توظيف القطع وتقويم وإعداد كل الأجهزة. يصلح العطب ويراجع ويحقق في كل تجهيزات الضخ.

3- مطاللة وهياكل السيارات

عامل مساعد

يساعد على فك قطع مطاللة السيارات ووضعها وقصها، يحضر المساحات المعدة للدهن بالاستعانة بمحكاك أو بغيره من الوسائل، يفك الأجزاء المطلوبة بـ « الكروم »، ويتولى تغطية الأجزاء غير المعدة للدهن بواسطة الورق.

عامل عادي

يرفع المطاللة ويضعها ويقصها طبقاً لرسم محدد أو نموذج أو قالب، يحضر أو ينقب ثقباً لوضع مسامير عادية أو لولبية، يسوي مخلفات عمليات اللحام ونهايات رؤوس المسامير، يقوم بمختلف عمليات التوضيب والتقويم البسيطة.

عامل مهني

يقوم بتجميع مختلف القطع بصهرها أو لحمها أو تجميعها بالمسامير اللولبية (ملولبات و فيسات) أو بتسليكها أو بغير ذلك من الطرق.

عامل ذو كفاءة عالية

عامل مختص قادر على تنفيذ كل عمل لإعادة عربة معطبة إلى شكلها العادي.

4 - دهن السيارات:

عامل عادي

يملاً الأخداح والثقب الصغيرة بمادة الماستيك. يتولى حك المساحات المدهونة وصقلها.

عامل مهني

يدهن بواسطة الآلة الرشاشة للدهن هياكل العربات المعطبة باستعمال ألوان حاضرة أو بإعداد مزيج منها.

5 - تغليف السيارات:

عامل مساعد

يفك ويركب مقاعد العربات السيارة لتغليفها.

عامل عادي

يتخذ الإجراءات لإعداد الأغلفة ويعد ويوظف اللوالب والحشايا وأغطية المقاعد.

عامل مهني

يضع أو يصلح الأغطية القماشية ووسادات المقاعد وغيرها من أثاث عربات السيارات وعربات القطارات والطائرات. يقص ويضبط المواد التي تضمن عدم انتشار الصوت والصالحة لسد الشقوق. يمد الحريف بالنصائح حول جودة المواد وألوانها.

6- محطات بيع الوقود ومحطات الخدمات

عامل مساعد

«عون غسل وتشحيم»، « محفف عربات قادر على بيع الوقود»، «بائع الوقود».

رئيس فريق بيع الوقود

يشرف على فريق بائعي الوقود وينسق العمل حول مضخات الوقود.

رئيس فريق غسل وتشحيم

يشرف على فريق أعوان الغسل والتشحيم ويستقبل الحرفاء ويسجل طلباتهم، ويتولى تسليم سياراتهم بعد غسلها وتشحيمها وإنجاز طلباتهم.

رئيس محطة بيع الوقود
يشرف على تسيير المحطة بجميع فروعها. ينوب وكيل المحطة وهو مسؤول عن سير المحطة أمام هذا الأخير.

II الخطط المشتركة:

1 - الفنيون:

عون يدوي عادي

عون مكلف بأعمال يدوية وترتيبية خفيفة.
« منظف »، « منظفة »، « عون لقضاء شؤون الورشة »، « حارس خزانة الملابس »
« حارس بواب » : مكلف بحركة الأبواب وأمن المرور.

عون يدوي مختص

عون يدوي مكلف بالتنظيف ومعالجة القطع والآلات وبالقيام بأعمال بسيطة.
عون يدوي مختص في الفلكنة (vulcanisation)
عون يدوي مكلف بشحن وتفريغ البضائع.

خازن مساعد

عامل بإمكانه التعرف على العتاد وقطع الغيار والمتمتات والمواد، وإمكانه مراقبة بطاقات تسليم البضائع وترتيب القطع في أدراجها وتوزيعها وإرسالها بأمر الخازن.

سائق

ينبغي أن يكون قادرا على ضمان الشحن في عربته بطريقة سليمة وإيصال أو نقل العتاد الجديد أو القديم أو التابع للمهنة وهو مسؤول على حالة عربته وحراستها وتعهدها وعلى وثائق العربة.

خازن

عامل قادر على التعرف على القطع بحسب أسائها أو أوصافها، مكلف بمسك مخزن أو جزء من مخزن. يتولى تصنيف وتوزيع المواد الأولية وقطع الغيار والأدوات والمتمتات والعتاد. يسهر على محافظة البضائع الموكولة لديه، وينبغي أن يكون قادرا على مسك بطاقات دخول وخروج وضمان البضائع وعلى تسجيل مكالمة هاتفية خاصة بالمصلحة التي يعمل بها وهو يخضع عند الاقتضاء للسلطة المباشرة للخازن الرئيسي.

رئيس فريق

عون تسيير مهني يباشر باستمرار قيادة عدة عمال مهنيين أو مختصين في اختصاصه، ويضمن إنتاجية مجموعته بصفة عامة تحت إدارة عون تسيير من صنف أعلى من الذي هو مرتب فيه.

خازن رئيسي

عون مسؤول على المخازن تحت رقابة رئيس المخزن إن وجد. له إلمام بالعتاد وقطع الغيار والمتمتات، ويساعد في عمليات التزود الكامل الصحيح للمخازن.

مسير أشغال

عون تسيير مهني موضوع عادة تحت أوامر رئيس ورشة أو المؤجر أو من يمثله، ويضمن احترام الأوقات والانضباط لدى الأعوان الخاضعين لأوامره. وفي نفس الوقت الذي يراقب فيه سير العمل، ينبغي عليه أن يشرف على أعوانه بصفة مستمرة، ويتخذ المبادرات لتحسين المردود والسلامة المهنية.

عون تقني

تقني يتمتع بتكوين مهني طيب ودراية كاملة بالعتاد، وقادر على القيام بكل عملية تعهد أو إصلاح عطب، وإمكانه أداء زيارات تعهد وضمان وكذلك إسداء نصائح التعهد والإصلاح الوقائي للحرفاء. ينبغي عليه كذلك أن يكون قادرا على تحرير محضر عند الاقتضاء على تنسيق وتسيير عمل مصلح عطب.

رئيس مخزن

عون مسؤول على المخازن تحت رقابة إطار أو تحت رقابة الإدارة وقادر على مسك حسابات المخزونات وله دراية واسعة بالعتاد وقطع الغيار والتمتات، وهو مكلف بالأشغال الإدارية المتعلقة باختصاصه، وينبغي أن يضمن في الوقت اللازم التزود الكامل السليم للمخازن، ويضمن التصرف المادي والإداري السليم.

تقني مساعد

2. أعوان المكاتب

عون الربط

مكلف بضمان الربط بين مختلف المصالح وتوزيع الرسائل وقضاء الشؤون... إلخ.

الحارس

يجرس المصانع أو المعامل أو المخازن أو عمارات أخرى بغية حمايتها من الحريق أو السرقة أو بغية تحجير دخول أشخاص غير المرخص لهم.

الحارس الليلي

يقوم بنفس مهام الحارس، ويتولى كذلك القيام بدوريات بغية تفقد البناءات وما حولها. يراقب الأبواب والنوافذ والمداخل حتى يتأكد من أنها مغلقة ولم تكن محل أي خلع، ويدون بدفتر المراقبة ما يمكن أن يحدث من طوارئ (مثل انقطاع الماء، خطر حدوث حريق... إلخ) ويسجل مروره بمراكز المراقبة حتى يقيم الدليل على أنه يقوم بدورياته في الساعات المحددة. يقوم في بعض الأحيان بأعمال أخرى ككنس المحلات أو إشعال آلات التدخين.

الحاجب

عون مكلف بقاعة الانتظار واستقبال العموم وإرشادهم وتوجيههم كل أدب ولياقة، يرتدي زيا خاصا أو عاديا.

حاجب إدارة

يقوم بنفس الأعمال التي يقوم بها الحاجب ويكون بالإضافة إلى ذلك على معرفة معمقة بالمهنة.

القيم

مسؤول عن حراسة المحل أو المخازن، يقوم بدوريات ليلا أو نهارا وهو مطالب بأن تتوفر فيه روح المبادرة في ميدان السلامة.

مراقب العمل

عون مكلف بفتح وغلق دفتر العمل.

عون الأرشفة

يصنف حسب تعليمات الوثائق التي يسلمها ويكون قادرا على العثور عليها بسرعة عند الحاجة.

عون الإرساليات

عون مكلف بشؤون الإرسال وهو مطالب بأن يكون على علم بمختلف التعريفات وعلى صلة بمصالح السكك الحديدية أو بمؤسسات النقل.

عون كتابة

له قدرة على القيام بأعمال كتابية أو ترقيمية أو أعمال أخرى مشابهة تكون بسيطة، ويمكن أن يكون مكلفا عند الاقتضاء بمسك بطاقات، وهو يردّ على المكالمات الهاتفية ويوجهها بعد تسجيلها.

عون ذو كفاءة عالية

عون يقوم بأعمال تخص مصالح إدارية تابعة للمؤسسة، وهو مطالب بأن يكون متحملا بروح المبادرة والمسؤولية وبأن يكون على إلمام عملي بالتشريع التجاري والجبائي والصناعي والاجتماعي.

عون رئيسي

عون ذو كفاءة اكتسب بعد ممارسة طويلة للعمل تجربة هامة، وهو مكلف مع ممارسته لمهامه وإشراف عون إداري يرجع إليه بالنظر بتنسيق عمل عدة أعوان ذوي كفاءة ينتهي واحد منهم على الأقل إلى صنفه.

قايض رئيسي

«عون رئيسي للمصالح الإدارية.»

رئيس فريق إداري

عون إداري له على أقل تقدير نفس معارف العون الأكثر كفاءة والراجع له بالنظر ويكون هو بنفسه بصفة عامة راجعا بالنظر لعون إداري سواء كان المؤجر أو مثله. يتولى باستمرار قيادة مجموعة من عدة أعوان يشرف ويدير عملهم وهو مسؤول عن الانضباط وعن مردود مجموعته.

عون المراسلات

يتلقى رسائل بسيطة يكتفي بالرد عليها حسب التعليمات بجمل معروفة لا تتطلب معارف فنية أو قانونية.

مساعد محاسب

يمسك حسابات الحرفاء والمزودين والبنوك ول ه معلومات هامة في مجال المحاسبة التجارية أو الصناعية.

ساحب التصاميم

عون مكلف بنسخ التصاميم بكل الوسائل الصناعية المعروفة وطيا وقصها. يتولى عند الاقتضاء تصنيف التصاميم التي ينسخها ويصفف المسودات.

المقتصد

عون مكلف بشراء وتجديد وصيانة المباني والمحلات التابعة للمؤسسة وكذلك بالتأثيث والتجهيز الصحي وبتزويد المكاتب ... إلخ. يسجل مختلف العمليات التي يقوم بها بالبطاقات، ويقوم مرة في السنة على الأقل بعملية الجرد.

المرشد(ة) الاجتماعي(ة)

عون مكلف بتقديم خدمات اجتماعية لفائدة أعوان المؤسسة أو أسرهم.

رئيس فرع

إطار متوسط له معارف نظرية في ميدان التنظيم العام للمؤسسة وهو مسؤول عن فرع يرتبط نشاطه مباشرة بمقر المؤسسة، وهو مطالب بأن يكون ذا خبرة تجارية ومعارف تخص خصائص الأحمزة وقطع الغيار وغيرها، ويجب أن يكون مؤهلا لكي يقدم للحرفاء جميع الإرشادات التي يطلبونها في إطار عمله.

المحرر التجاري (إعلانات وإشهار فني)

يحرر بطريقة أصلية إعلانات إشهارية تصف محاسن المنتج وتبرزها أو يتناول مواضيع أخرى من أجل تقديمها للعموم بواسطة وسائل الإعلام كالصحف اليومية أو الإذاعة أو التلفزة أو عن طريق المغازات ولوحات الإشهار، وهو يختار ويجمع الوثائق الإشهارية للقيام بعمله ويحرر الفصول الموجهة إلى النشريات المختلفة المهتمة بالمواضيع الفنية.

3 - الرقن:

راقن(ة) (درجة أولى)

عون مارس المهنة لمدة تقل عن ستة أشهر يعمل على آلة راقنة.

راقن(ة) (درجة ثانية)

عون مارس المهنة لمدة تتجاوز ستة أشهر، ويكون قادرا على رقن 30 كلمة على الأقل في الدقيقة الواحدة مع تقديم حسن وبدون أخطاء رسم.

راقن(ة) مزدوج(ة) اللغة (درجة أولى)

عون له نفس مؤهلات الراقن(ة) (درجة أولى) الحاذق للغة واحدة لكنه يكتب بلغتين.

راقن(ة) مزدوج(ة) اللغة (درجة ثانية)

عون له نفس مؤهلات الراقن(ة) (درجة ثانية) الحاذق للغة واحدة لكنه يكتب بلغتين.

راقن(ة) مزدوج(ة) اللغة (درجة ثالثة)

عون قادر على رقن 40 كلمة في الدقيقة على الأقل مع تقديم حسن جدا وبدون أخطاء رسم.

كاتب(ة) مراسلة

عون تتوفر فيه الشروط المطلوبة من الراقن(ة) المزدوج(ة) اللغة (درجة ثالثة)، ومكلف بالرد على رسائل بسيطة.

كاتب (ة) راقن (ة)

عون له نفس مؤهلات الراقن (ة) المزدوج (ة) اللغة (درجة ثالثة)، وهو يعين صاحب المؤسسة وكذلك المتصرف والمدير أو رئيس المصلحة التجارية أو الإدارية أو الفنية ويحرر أوفر جزء من المراسلات اعتمادا على تعليمات عامة، وينبغي أن تتوفر لديه روح المبادرة عند الاقتضاء وفي الحدود التي يرسمها الشخص التابع إليه بالنظر. يمكن أن يكلف بترتيب بعض الملفات.

كاتب (ة) إدارة

له ما للكاتب الراقن من مؤهلات، لكنه ملحق بالإدارة فقط وقادر عند الاقتضاء وفي حالة تغيب المؤجر على القيام ببعض المبادرات بدون مسؤولية هامة. ينبغي أن يكون حاملا لشهادة من مدرسة عليا في مادة الكتابة أو أن يكون له نفس المستوى.

4. أعوان الإعلامية:

مبرمج إعلامية

عون ذو كفاءة له مؤهلات نظرية وعملية في استخدام الكمبيوتر، ويكون قادرا على وضع برامج عمل حسب معطيات علمية.

5. أعوان الحسابات:

محتسب تجاري مساعد

عون في الكتابة قادر على مسك سجلات الحسابات وإعداد الوثائق البنكية حسب تعليمات المحتسب التجاري ورئيس المؤسسة ما عدى العمليات الحسابية الأخرى. يساهم في إعداد التعريفات، كما يساهم في العمليات المالية تحت مسؤولية رئيس المحاسبة أو رئيس المؤسسة.

محتسب صناعي مساعد

عون في الكتابة قادر على مسك سجلات ثانوية للحسابات حسب تعليمات المحتسب الصناعي أو صاحب المؤسسة، وهو يهتم عادة بفرز أسعار الكلفة للمنتوج والخدمات وذلك ببيان كلفة المواد واليد العاملة المستعملة. كما يتولى بنفس الطريقة تحديد أسعار الكلفة لطلبات الحرفاء أو أي منتج جديد.

محتسب تجاري

عون قادر على تحويل كل العمليات التجارية إلى عمليات حسابية وعلى تركيبها وجمعها حتى يتيسر له استخلاص ثمن الكلفة وإعداد الميزان والموازنة ووضع الإحصائيات وتقديرات الخزينة وهو مكلف بوضع بطاقات دفع الأجور وتصاريح الأجور والحماية الموظفة على الأجر.

محتسب صناعي

عون قادر على تحديد سعر الكلفة بالنسبة للمنتوج المصنع وذلك بتحديد كلفة اليد العاملة والمواد المصنعة يضاف إليها المصاريف العامة حسب ضارب يستطيع تحديده بنفسه، وهو يحسب الدفاتر القانونية ويعد موازنة المؤسسة.

محتسب رئيس

عون له ما للمحتسب من مؤهلات وهو مسؤول كذلك عن المحتسبين والمحتسبين المساعدين ويتحمل مسؤولية عمله كاملة، ويمكن له عند الاقتضاء أن يتلقى تعليمات من المحتسب الخبير.

الأجور (الملحق عدد 9)

الفصل 2 - يطبق جدولا الأجور المرفقان بهذا الملحق التعديلي حسب التاريخين التاليين:

- الجدول عدد 1 بداية من أول ماي 2018.

- الجدول عدد 2 بداية من أول ماي 2019.

تسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنتي 2018 و2019، الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذين الجدولين على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجدولي الأجور المرفقين بهذا الملحق التعديلي.

الفصل 3 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2018 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه.

الفصل 4 - 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 3 جوان 2019.

جداول الأجور

(الملحق التعديلي عدد 10)

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

- الجدول عدد 1 بداية من غرة ديسمبر 2021.

- الجدول عدد 2 بداية من غرة جانفي 2023.

- الجدول عدد 3 بداية من غرة جانفي 2024.

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

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

الفصل الرابع:

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

ب - إذا كان ما أسندته المؤسسات خلال سنتي 2020 و2021 أقل معما 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 و2021.

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 6 فيفري 2023.

جدول الأجور عدد 1
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
تنفيذ	1	2.737	2.747	2.757	2.767	2.777	2.787	2.797	2.807	2.817	2.828	2.838	2.848	2.858	2.878
	2	2.844	2.854	2.864	2.874	2.884	2.894	2.904	2.914	2.924	2.934	2.944	2.955	2.965	2.985
	3	2.952	2.962	2.972	2.982	2.992	3.002	3.012	3.022	3.032	3.042	3.052	3.062	3.072	3.092
	4	3.206	3.221	3.235	3.250	3.265	3.280	3.295	3.309	3.324	3.339	3.354	3.369	3.383	3.414
	5	3.416	3.430	3.445	3.460	3.474	3.490	3.504	3.519	3.534	3.548	3.564	3.578	3.592	3.623
	6	3.631	3.646	3.661	3.676	3.691	3.705	3.720	3.735	3.750	3.764	3.779	3.794	3.809	3.838
	7	3.847	3.862	3.877	3.892	3.906	3.922	3.936	3.951	3.966	3.980	3.995	4.010	4.025	4.054
تسيير	8	4.199	4.229	4.258	4.288	4.317	4.347	4.376	4.406	4.436	4.464	4.494	4.524	4.554	4.613
	9	4.416	4.444	4.474	4.504	4.534	4.563	4.592	4.622	4.652	4.681	4.711	4.741	4.771	4.829
	10	4.625	4.654	4.684	4.713	4.743	4.773	4.802	4.832	4.861	4.891	4.920	4.950	4.980	5.039
	11	4.840	4.870	4.899	4.929	4.959	4.988	5.018	5.047	5.077	5.107	5.136	5.166	5.195	5.255
إطارات	12	5.458	5.495	5.532	5.569	5.606	5.643	5.680	5.717	5.754	5.791	5.828	5.865	5.902	5.976
	13	5.891	5.935	5.979	6.024	6.069	6.113	6.157	6.201	6.246	6.290	6.335	6.379	6.423	6.512
	14	6.903	6.955	7.007	7.058	7.110	7.161	7.214	7.265	7.317	7.369	7.420	7.472	7.525	7.627
	15	7.908	7.967	8.026	8.085	8.145	8.203	8.263	8.322	8.381	8.440	8.500	8.558	8.618	8.737
	16	8.920	8.987	9.053	9.120	9.186	9.252	9.320	9.386	9.453	9.519	9.585	9.653	9.719	9.852

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
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
تنفيذ	1	2.922	2.932	2.942	2.952	2.962	2.972	2.982	2.992	3.002	3.013	3.023	3.033	3.043	3.053
	2	3.037	3.047	3.057	3.067	3.077	3.087	3.097	3.107	3.117	3.127	3.137	3.148	3.158	3.168
	3	3.151	3.161	3.171	3.181	3.191	3.201	3.211	3.221	3.231	3.241	3.251	3.261	3.271	3.281
	4	3.423	3.437	3.452	3.467	3.481	3.497	3.512	3.526	3.541	3.556	3.570	3.586	3.600	3.615
	5	3.646	3.660	3.675	3.691	3.705	3.720	3.734	3.749	3.764	3.779	3.794	3.809	3.823	3.838
	6	3.876	3.891	3.906	3.921	3.936	3.950	3.965	3.980	3.995	4.009	4.024	4.039	4.054	4.069
	7	4.107	4.122	4.137	4.152	4.166	4.181	4.196	4.211	4.225	4.240	4.255	4.269	4.285	4.299
تسيير	8	4.482	4.512	4.541	4.571	4.600	4.630	4.660	4.689	4.719	4.748	4.778	4.807	4.837	4.867
	9	4.714	4.742	4.772	4.802	4.832	4.861	4.890	4.920	4.950	4.979	5.009	5.039	5.069	5.097
	10	4.937	4.966	4.996	5.025	5.055	5.085	5.114	5.144	5.173	5.203	5.232	5.262	5.292	5.321
	11	5.167	5.197	5.226	5.255	5.286	5.315	5.345	5.374	5.404	5.434	5.463	5.492	5.522	5.552
إطارات	12	5.826	5.864	5.900	5.937	5.974	6.011	6.049	6.085	6.123	6.159	6.196	6.233	6.270	6.308
	13	6.289	6.333	6.377	6.422	6.466	6.510	6.554	6.599	6.644	6.688	6.733	6.777	6.821	6.866
	14	7.369	7.421	7.472	7.524	7.576	7.627	7.680	7.731	7.783	7.835	7.886	7.938	7.991	8.042
	15	8.442	8.501	8.560	8.619	8.679	8.737	8.796	8.856	8.915	8.974	9.033	9.092	9.151	9.211
	16	9.522	9.589	9.655	9.722	9.788	9.855	9.922	9.988	10.055	10.121	10.187	10.255	10.321	10.388

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 3
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	مدة البقاء بالدرجة	
															الصنف	
3.260	3.250	3.240	3.230	3.220	3.210	3.199	3.189	3.179	3.169	3.159	3.149	3.139	3.129	3.119	1	تنفيذ
3.382	3.372	3.362	3.352	3.341	3.331	3.321	3.311	3.301	3.291	3.281	3.271	3.261	3.251	3.241	2	
3.504	3.494	3.484	3.474	3.464	3.454	3.444	3.434	3.424	3.414	3.404	3.394	3.384	3.374	3.364	3	
3.861	3.846	3.831	3.817	3.802	3.787	3.772	3.757	3.743	3.728	3.712	3.698	3.683	3.668	3.654	4	
4.099	4.084	4.069	4.055	4.040	4.025	4.011	3.995	3.980	3.966	3.951	3.937	3.921	3.906	3.892	5	
4.345	4.331	4.315	4.301	4.286	4.271	4.257	4.242	4.227	4.212	4.197	4.183	4.168	4.152	4.138	6	
4.591	4.576	4.562	4.547	4.532	4.517	4.503	4.488	4.473	4.458	4.443	4.429	4.414	4.399	4.384	7	
5.199	5.169	5.140	5.110	5.080	5.050	5.022	4.992	4.962	4.932	4.903	4.874	4.844	4.815	4.785	8	تسيير
5.446	5.416	5.387	5.357	5.327	5.297	5.269	5.239	5.209	5.180	5.150	5.121	5.090	5.061	5.032	9	
5.684	5.654	5.625	5.595	5.565	5.536	5.507	5.477	5.447	5.418	5.389	5.358	5.329	5.299	5.270	10	
5.930	5.901	5.871	5.841	5.811	5.783	5.753	5.723	5.693	5.664	5.635	5.604	5.575	5.546	5.516	11	إطارات
6.737	6.701	6.664	6.627	6.590	6.553	6.516	6.479	6.442	6.405	6.368	6.331	6.294	6.257	6.220	12	
7.334	7.290	7.246	7.202	7.157	7.112	7.068	7.023	6.979	6.935	6.891	6.847	6.801	6.757	6.713	13	
8.591	8.540	8.488	8.436	8.384	8.333	8.281	8.229	8.177	8.125	8.073	8.022	7.970	7.918	7.866	14	
9.840	9.781	9.721	9.662	9.603	9.544	9.485	9.426	9.366	9.307	9.248	9.189	9.130	9.071	9.011	15	
11.096	11.030	10.964	10.897	10.830	10.763	10.697	10.630	10.564	10.497	10.430	10.364	10.298	10.232	10.164	16	

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