



kamel.c.sfar@gmail.com

مرحباً

كمال صفر

الإتفاقية المشتركة القطاعية للمخابز

محنة (2022)

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

الفهرس
الإتفاقية المشتركة القطاعية للمخابز

الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	الفهرس	
5	التنقيحات	
6	قرار المصادقة	
7	ميدان التطبيق	1
8-7	عقد الشغل لمدة معينة	1 مكرر
8	المدة - المراجعة - الفسخ	2
9-8	التأويل	3
10-9	الحق النقابي وحرية الرأي	4
10	استقبال الممثلين النقابيين	5
10	تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
11-10	الإنتداب	7
11	مقاييس الإنتاج	8
12-11	فترة التجربة	9
12	تشغيل النساء و الأطفال	10
12	حماية العملة أثناء مباشرة للعمل	11
12	بطاقة خلاص الأجر	12
13-12	التدرج والترقية	13
13	استخدام العملة في مهام غير مهام درجتهم	14
14-13	أجل الإعلام بإنهاء العمل	15
14	الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة	16
14	مكافأة نهاية الخدمة وغرامة الفصل عن العمل لأسباب اقتصادية	17
15-14	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	18
15	الإستقالة	19
15	شهادة الشغل	20
15	تبديل الإقامة أو النقلة	21
16-15	التغيب	22
16	مدة العمل	23
16	فترات الإستراحة	23 مكرر
16	الراحة بالليل	24
16	أجر العمل بالليل	25
16	الساعات الزائدة	26
16	الراحة الأسبوعية	27
17	أيام الأعياد	28
17	الرخص السنوية خالصة الأجر	29
17	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	30
18	رخص الولادة	31
18	الرخص الإستثنائية	32
18	رخص المرض	33
18	الرخص بدون أجر	34
19	الرخص لتأدية الواجب العسكري	35

21 -20 -19	التأديب	36
21	مشمولات نظر مجلس التأديب	37
21	التدريب والتكوين والإتقان المهني	41
21	لباس الشغل	42
22	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية	43
22	حفظ الصحة والسلامة	44
23	نظام الحيطرة الإجتماعية	45
23	نظام التقاعد	46
23	الإمتياز العيني	47
23	إسناد الأعياد	48
24 -23	منحة الإنتاجية ومكافأة آخر السنة	49
24	منحة النقل	50
24	منحة الحضور ومنحة القفة	50 مكرر
24	إضافة ممر للألواح	51
24	إعادة ترتيب العمال	52
25	الإمتيازات المكتسبة	53
25	الأحكام العامة	54
25	إجراء العمل بهذه الإتفاقية	55
26	تحديد الإختصاصات المهنية للأعوان الفنيين	
28 -27	تحديد وظائف الأعوان الإداريين	
من 29 إلى 35	الأجور (2024-2023-2022)	

الإتفاقية المشتركة القطاعية للمخازن (المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 12 جويلية 1976)

الملاحق من 1983 الى 2019			
الملاحق	سنة التوقيع	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 21 ديسمبر 1983	الفصول 1-15-30-38-42	ميدان التطبيق - أجل الإعلام بإنهاء العمل - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - اللجنة الاستشارية المتنافسة - بدلات الشغل
ملحق 2	قرار مؤرخ في 8 فيفري 1990		- الفصل الأول من الملحق (زيادة في أجور الأعوان الإداريين) - الفصل 2 (زيادة في أجور الأعوان الفنيين)
ملحق 3	قرار مؤرخ في 11 مارس 1991	1-7-8-17-23-25-26-27-28-42-47-49-50 إضافة الفصل 23 مكرر (فترات الإستراحة) - الفصل 3 (تحديد الإختصاصات المهنية للأعوان الفنيين)	ميدان التطبيق - الإنتداب - مقاييس الإنتاج - مدة ساعات العمل - غرامة الفصل عن العمل - أجر العمل بالليل - الراحة الأسبوعية - أيام الأعياد - لباس الشغل - الإمتياز العيني - منحة الانتاجية ومكافأة آخر السنة - منحة النقل.
ملحق 4	قرار مؤرخ في 29 نوفمبر 1993	5-9-12-22-28-36- الفصل 2 تحت أحكام الملحق عدد 3 في خصوص تعريف الوظائف (رئيس فرن)	الحق النقابي وحرية الرأي - مدة الإختبار - بطاقات خلاص الأجر - التغيب - أيام الأعياد - التأديب.
ملحق 5	قرار مؤرخ في 16 أكتوبر 1996	5-6-8-9-12-33-42-48-49- الفصل 2 من الملحق: إضافة الفصل 1 مكرر (عقد الشغل لمدة معينة) - إلغاء الفصول 38-39-40 من الاتفاقية	- تعويض عبارتا لجنة المؤسسة و اللجنة الاستشارية المتنافسة بعبارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة، و تعوض عبارة لجنة حفظ الصحة و السلامة بعبارة لجنة الصحة والسلامة المهنية- استقبال النواب النقابيين- تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة- مقاييس الإنتاج - فترة التجربة - بطاقات خلاص الأجر - رخص المرض- لباس الشغل- اسناد الأعداد - منحة الانتاجية ومكافأة آخر السنة.
ملحق 6	قرار مؤرخ في 14 جويلية 1999	8-15-17-25-29-36-47-49-50 أضيف الفصل 50 مكرر بمقتضى الفصل 2 (منحنا احضور والقفّة)	مقاييس الإنتاج - أجل الاعلام بإنهاء العمل - مكافأة نهاية الخدمة وغرامة الفصل عن العمل لأسباب اقتصادية - أجر العمل بالليل - الراحة السنوية خالصة الأجر - التأديب - الامتياز العيني - منحة الانتاجية ومنحة - مكافأة آخر السنة - منحة النقل.
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصل 4	الحق النقابي وحرية الرأي.
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصلان 17-49	مكافأة نهاية الخدمة وغرامة الفصل عن العمل لأسباب اقتصادية - منحة الإنتاج ومكافأة نهاية السنة.
ملحق 9	قرار مؤرخ في 21 جويلية 2009	1 مكرر-4-8-29-36- إضافة فقرة قبل الفقرتين الأخيرتين للفصل 36 جديد (التأديب)	عقد الشغل لمدة معينة - الحق النقابي وحرية الرأي - مقاييس الإنتاج - الرخص الخالصة الأجر .
الملاحق من 2011 إلى 2019			
الملحق 10	قرار مؤرخ في 14 أكتوبر 2011	الفصل 50	جداول الأجور
الملحق 11	قرار مؤرخ في 19 فيفري 2013	الفصل 50	منحة النقل - جداول الأجور
الملحق 12	قرار مؤرخ في 16 ديسمبر 2014	الفصلان 50 و 50 مكرر	منحة النقل - جداول الأجور
الملحق 13	قرار مؤرخ في 2 ماي 2015	الفصلان 50 و 50 مكرر	منحة النقل - منحة الحضور و القفّة - جداول الأجور
الملحق 14	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	الفصلان 50 و 50 مكرر	منحة النقل - منحة الحضور والقفّة - جداول الأجور
الملحق 15	قرار مؤرخ في 22 أفريل 2019	الفصلان 50 و 50 مكرر	منحة النقل - منحة الحضور والقفّة - جداول الأجور
الملحق 16	قرار مؤرخ في 20 أكتوبر 2022	الفصلان 50 و 50 مكرر	منحة النقل - منحة الحضور والقفّة - جداول الأجور

الاتفاقية المشتركة القطاعية للمخابز

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 12 جويلية 1976 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية للمخابز.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل، وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية،
وعلى رأي اللجنة الإستشارية للإتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 29 ماي 1976، كما وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر ما يلي:

- الفصل 1-** تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للمخابز 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 تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الاجزاء قبل دخولها حيز التطبيق.
- بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الإتفاقية المشار إليها أعلاه، الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هاته الأخيرة أقل نفعا من الأولى.

تونس في 12 جويلية 1976.

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

الاتفاقية المشتركة القطاعية للمخابز

بين الممضين أسفله

الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والنقابة القومية للخبازين،

من جهة،

الإتحاد العام التونسي للشغل

نقابة عمال المخابز

من جهة أخرى،

قرر ما يلي:

الفصل 1

ميدان التطبيق

(نقح بالملحق التعديل عدد 3)

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين الأعراف والشغالين بصفة قارة في المخابز بجميع أنواعها التقليدية والعصرية والصناعية، وذلك في كامل تراب الجمهورية.

العملة القارون هم العملة المنتدبون لمدة غير محدودة ولا يمارسون أشغالا وقتية أو عرضية.

الفصل 1 مكرر

عقد الشغل لمدة معينة

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5 ونقح بالملحق عدد 9)

- 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 الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة،
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
 - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة،
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

4) كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة باتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده و كل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

تعطى الأولوية في جديد 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 الإختصاص 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 للإلتحاق 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 الإنتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات ، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الإختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الإستخدام 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 هذه الإتفاقية المشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

الفصل 2

المدة - المراجعة - الفسخ

أبرمت هذه الإتفاقية لمدة غير محددة. ولا يمكن فسخها أو طلب مراجعتها كلا أو بعضا من طرف أحد الأطراف المتعاقدين إلا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام من تاريخ دخولها حيز التطبيق. وبعد انقضاء الثلاثة أعوام فإن فسخ هذا العقد أو طلب مراجعته لا يمكن أن يتم إلا بعد مرور سنتين مدينتين. ويتعين على الطرف الراغب في فسخ أو في مراجعة العقد كلا أو بعضا أن يشعر الطرف الآخر المتعاقد معه بقراره ذلك كتابة بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وينبغي أن تصل هذه الرسالة إلى الطرف الآخر قبل ثلاثة أشهر من انقضاء السنة المدنية الجارية. وتبدأ المفاوضات خلال الثلاثين يوما التي تلي تاريخ توجيه الرسالة. ويتعين على الطرف الفاسخ للعقد أو الراغب في مراجعته كليا أو جزئيا أن يوجه مع رسالة الإشعار مشروع نص لتعويض الفصول التي يرغب في مراجعتها. وإن لم يتسن التوصل إلى اتفاق قبل انقضاء أجل الثلاثين يوما بداية من تاريخ الشروع في المفاوضات، يمكن عندئذ للطرفين أن يقررا باتفاق بينهما استمرار العمل بالإتفاقية لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر. وإذا لم يتيسر حصول اتفاق بعد انقضاء ذلك الأجل فعلى الطرفين الإلتجاء إلى تحكيم الحكومة ويظل العقد المشترك ساري المفعول ما لم يعلن عن نتيجة التحكيم.

الفصل 3

التأويل

كل خلاف يطرأ في تأويل هذه الإتفاقية ينبغي أن يعرض على لجنة متناصفة معينة من قبل الأطراف الموقعة على هذه الإتفاقية.

وفي حالة عجز هذه اللجنة عن التوصل إلى اتفاق فإن النظر في الخلاف يتم حسب طريقة التحكيم التي نص عليها الفصل الثاني من هذا العقد ويكون للقرار النهائي الذي تتخذه اللجنة المتناصفة أو الذي يتخذ بالتحكيم نفس ما لهذا العقد من مفعول.

الفصل 4 (جديد)

الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ونقح بالملحق عدد 9)

العملة أحرار في الإنخراط 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.

تنسحب 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 للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها. ويجب أن تكون كل الإعلانات المعلقة ممضاة من طرف المسؤولين النقابيين الذين يتحملون مسؤولياتهم في ذلك.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملاً، و 30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملاً، و 60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملاً، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها باتفاق 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 الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد 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 بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الإمتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

الفصل 5 (جديد)

استقبال النواب النقابيين

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يقع استقبال نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر والذين لهم نيابة قانونية صحيحة من طرف المؤجر عندما يطلبون ذلك ويقدم طلب المقابلة كتابيا وينص على موضوعها.

ولا تتم المقابلة بين المؤجر ونواب هياكل المنظمة النقابية المركزية إلا بحضور نائب عن منظمة أصحاب العمل.

وفي صورة تغيب النائب عن منظمة أصحاب العمل عن موعد عقد الجلسة تنعقد الجلسة بصورة قانونية.

الفصل 6 (جديد)

تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات أحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995. وتحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الإستشارية 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 الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 7 (جديد)

الانتداب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يقع انتداب العملة حسب التشريع الجاري به العمل من بين حاملي البطاقة المهنية أو من بين خريجي مدرسة تكوين مهني أو من بين الأشخاص الذين قضوا بنجاح فترة اختبار داخل المخبزة طبقا للفصل التاسع من الإتفاقية المشتركة القطاعية للمخابز.

يرتب الأعوان المنتدبون في أصناف مهنية وتضبط أجورهم حسب ذلك الترتيب.

ويتم إعلام لأعوان بواسطة معلقات بالأصناف المهنية التي بها مراكز شاغرة.

كما يتم وجوبا إعلام كل عامل كتابيا عن انتدابه بالصنف المهني الذي يعين فيه وبما يقابل ذلك من أجر. ويعلم كذلك بنفس الطريقة كلما طرأ تغيير في ترتيبه.

ويتولى طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة إجراء الفحص الطبي عند الإنتداب حسب الشروط التي يتضمنها التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

الفصل 8 (جديد)

مقاييس الإنتاج

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 6 وعدد 9)

يقع الإتفاق على مقاييس الإنتاج ضمن لجنة فنية متناصفة على مستوى كل فرع من النشاط أو كل مؤسسة. ضبط نظام العمل بالمخابز كما يلي:

- المخابز العصرية:

وفي ما يخص مقاييس الإنتاج «بالمخابز العصرية» يقع تحديدها على مستوى لجنة فنية متناصفة تشارك فيها الأطراف الإجتماعية بالقطاع وذلك على مستوى وطني.

- المخابز التقليدية ذات فرنين:

حددت مقاييس الإنتاج بهذه المخابز بـ 675 كغ خلال 8 ساعات عمل وللفريق يتكون من أربعة عمال (رئيس فرن، عجّان، وزان، ممرّر اللوحات) ويكون بذلك معدل الإنتاج الشهري 175،5 قنطارا.

وإذا ما تجاوز الإنتاج 675 كغ فإنه يتم تكوين فريق ثان تكون تركيبته حسب إنتاج المخبزة. فإذا كان الإنتاج أقل أو مساويا لـ 475 كغ فإن الفريق يتكون من 3 عمال (رئيس فرن، عجّان، وزان). وإذا تجاوز الإنتاج 475 كغ ولم يتجاوز 675 كغ فإن الفريق يتركب من أربعة عمال.

وبالنسبة للعامل الرابع الذي يقع الإستغناء عنه من الفريق الفني بالنسبة لكافة المخابز، فإنه يتم تشغيله داخل المخبزة مع المحافظة على امتيازاته المكتسبة. وعندما يعتزم المؤجر انتداب عامل للفريق الفني، فإن للعامل الذي يتم الإستغناء عنه من الفريق الفني أولوية الرجوع إلى هذا الفريق.

- المخابز ذات فرن واحد تقليدي:

حددت مقاييس الإنتاج بهذه المخابز بـ 475 كغ فما أقل خلال 8 ساعات عمل. ويتكون الفريق من 3 عمال (رئيس فرن، عجّان، وزان).

وإذا تجاوز الإنتاج 475 كغ فيصبح الفريق متكونا من 4 عمال (رئيس فرن، عجّان، وزان، رابع) ويكون معدل الإنتاج الشهري 123،5 قنطارا.

ولا يحتسب النقص في الكمية الناتجة عن أسباب قاهرة مثل قطع التيار الكهربائي. ويتكون الفريق من 3 أعوان على الأقل.

تقع المحافظة على الأجور والمنح حسب الصنف والدرجة بسلم الأجور في صورة عدم توفير المؤجر لطاقة الإنتاج المشار إليها أعلاه.

الفصل 9 (جديد)

فترة التجربة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

ضبطت مدة التجربة كالآتي:

بالنسبة للأعوان الإداريين:

1- ستة أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ وهم:

- الأعوان الإداريون من الصنف الأول إلى الصنف الخامس.
- مساعد ميكانيكي، مساعد ميكانيكي للسيارات، مساعد كهربائي.
- فني ميكانيكي، فني كهربائي، فني في تصليح الآلات.
- 2 - تسعة أشهر بالنسبة لأعوان التسيير وهم :
- الأعوان الإداريون من الصنفين السادس والسابع.
- رئيس فريق الإنتاج أو الصيانة أو التصليح.
- 3 - سنة بالنسبة للإطارات وهم الأعوان الإداريون من الصنف الثامن 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. وإن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية يمكن وضع المترشح لتجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.
- إن وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه، فلا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.
- بالنسبة للفريق الفني:

لا تتجاوز مدة الإختبار بالنسبة للعمال الحاملين لبطاقات مهنية ثلاثة أشهر.

ويمكن خلال هذه الفترة أن يعفى العامل أو يطلب إعفاؤه بدون سابق إشعار وبمجرد الإعلام وبعد انقضاء مدة الإختبار، يتم تأكيد أي التزام بواسطة رسالة توضح مهام العامل ومقدار أجره. وإذا لم تكن نتيجة إيجابية، فإنه يمكن فرض اختبار ثان وأخير على المترشح يدوم ستة أشهر.

الفصل 10

تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الإتفاقية بدون تمييز على العملة من الجنسين. فالفتيات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن كما هو الشأن بالنسبة للفتيان والرجال، الحصول على كافة الوظائف، بدون تمييز في الترسيم أو الأجر المقابل.

بالنسبة لشروط استخدام صغار العملة وأيضا في ما يتعلق بعمل النساء والأطفال ليلا تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11

حماية العملة أثناء مباشرة مهامهم

لكل عامل الحق طبق تراتيب القانون الجنائي والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من كل ما قد يتعرض له من تهديد أو سب أو شتم أو ثلب أثناء مباشرته لعمله وفي حالة حدوث ذلك فإن الضرر الذي ينال العامل يتم جبره طبق التشريع الجاري به العمل.

الفصل 12 (جديد)

بطاقة خلاص الأجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

تسند لكل عامل عند دفع الأجور بطاقة خلاص طبق أحكام مجلة الشغل وخاصة الفصل 171 (جديد) منها. يقع تعمير بطاقة الخلاص باللغة العربية مع التنصيص في أعلاها على اسم المؤسسة وعنوانها. وإذا صادف يوم دفع الأجور يوم عطلة، فإن دفع الأجور وتسليم بطاقة خلاصها يتم خلال اليوم السابق ليوم العطلة. يقع دفع تسبقة مالية إلى العامل بطلب منه وذلك في الخامس عشر من الشهر.

الفصل 13

التدرج والترقية

أ - التدرج: يتمثل التدرج العادي في الانتقال من درجة إلى درجة أخرى أعلى منها مباشرة ويكون ذلك بصفة مستمرة باعتبار أقدمية العون في الدرجة.

ب - الترقية:

يتمثل ذلك في التحول من صنف إلى الصنف الذي يليه من حيث الإرتفاع ويكون هذا الانتقال بناء على ما للعامل من المنزلة المهنية حسبما تبرز على الأخص من خلال العناصر التالية:

أ - مدة الممارسة في المهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية

ج - مدة الخدمة والأعداد الصناعية المتحصل عليها في المؤسسة.

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من طرف المؤجر الذي يعرضه على مصادقة اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وفي صورة حدوث شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة، فإن على المؤجرين أن يبحثوا ضمن الأصناف الدنيا للمراكز عن أعوان تتوفر فيهم المؤهلات الضرورية لممارسة الشغل المحدث أو تولي المركز الشاغر قبل اللجوء إلى الإنتداب الخارجي سواء تعلق الأمر بالإطارات أو بأعوان الإشراف أو التنفيذ.

الفصل 14

استخدام العملة في مهام غير مهام درجتهم

يمكن دعوة أي عامل لتولي مهام درجة أدنى مباشرة من الدرجة التي هو فيها، وذلك حسب متطلبات الخدمة وذلك لمدة لا تتجاوز شهرا في السنة ويحتفظ العامل في هذه الحالة بالأجر والإمتيازات الموافقة لدرجته الأصلية.

وإذا ظهر للعامل المعني أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم تفرضه ضرورة العمل دون غيرها، فإن له أن يعرض قضيته على اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي لها الصلاحية لتقرير ما تراه.

ويمكن أيضا حسب اقتضاء المصلحة دعوة أي عامل لمباشرة مهام في صنف أعلى مباشرة من الصنف الذي هو فيه، وفي هذه الحالة تسند للعامل بعد انقضاء فترة أسبوع منحة تمثل الفارق في الأجر بين ما كان يتقاضاه في درجته الأصلية وبين ما يوافق الدرجة من الصنف الذي يعين فيه مؤقتا. غير أن هذه الوضعية ينبغي أن لا تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يتم بعد انقضائها إما إقرار العامل في صنفه الجديد أو إعادته إلى الصنف الأصلي

الفصل 15 (جديد)

أجل الإعلام بإنهاء العمل

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 1 وعدد 6)

أولاً: في صورة المبادرة بإنهاء العمل من طرف المؤجر يكون أجل الإعلام بإنهاء العمل شهرا بالنسبة لكافة العملة.

يرخص للعملة طيلة مدة الإعلام بإنهاء العمل وإلى أن يجدوا عمال جديدا خلال مدة الإعلام في التغيب كل يوم عمل ثلاثة ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر، وتعتبر هذه الساعات عمال فعليا ولا ينجر عنها أي تخفيض في الأجر والمنح، ويتم ضبطها باتفاق بين الطرفين وإن تعذر ذلك فيوما باختيار المؤجر ويوما باختيار العامل. ويمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب كلا أو بعضا باتفاق مع المؤجر.

ثانياً: في صورة المبادرة من الأجير توجب على هذا الأخير إعلام مؤجره كتابياً على الأقل شهراً قبل مغادرته العمل.

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

الفصل 16

الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة

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

ويجري هذا التنقيص عند الإقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير التالية:

- القيمة المهنية،

- التكاليف العائلية،

- الأقدمية.

ينطبق مبدئياً هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر إلى عدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

الفصل 17 (جديد)

مكافأة نهاية الخدمة وغرامة الفصل عن العمل لأسباب اقتصادية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

تسند مكافأة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة إن لم يصدر عنه خطأ الفادح ثابت الوقوع.

وتحسب هذه المكافأة على النحو التالي:

- من 0 إلى 9 سنوات أقدمية: أجره يوم ونصف عمل عن كل شهر (18 يوماً عن كل سنة).

- ما فوق 9 سنوات إلى 15 سنة أقدمية: أجره يومي (2) عمل عن كل شهر (24 يوماً عن كل سنة).

- ما فوق 15 إلى 20 سنة أقدمية: إضافة أجره شهر عمل لتصبح أجره 13 شهر عمل.

- ما فوق 20 سنة أقدمية: إضافة شهر آخر لتصبح أجره 14 شهر عمل.

الفصل 18

الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

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

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما الشغال والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم اتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الطبيبين الأولين يتولى التحكيم بين الكشفيين.

يخول الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالإمميزات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الأصلي إلا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن إسنادها إليه رغم عجزه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما الشغال والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الإتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الطبيبين الأولين يتولى التحكيم بين الكشفين.

يخول الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالإمتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الأصلي إلا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن إسنادها إليه رغم عجزه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

الفصل 19

الإستقالة

لا يمكن أن تمنح الإستقالة 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 الإستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 16 بهذه الإتفاقية المشتركة أو الإتفاقات الخاصة بدون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر.

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

الفصل 20

شهادة الشغل

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

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

الفصل 21

تبديل الإقامة أو النقلة

في صورة ما إذا كانت للمؤسسة عدة فروع بالبلاد التونسية فإنه لا يمكن أن تقرر تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرهما تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضعيته العائلية.

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

الفصل 22 (جديد)

التغيب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

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

يقع إعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقربين أو أحد الوالدين أو أحد الأطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

كما يجب أن تكون مدة مثل هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها.

وفي حالة الغيابات المتوقعة، لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المؤجر. وفي حالة تغيب أحد العمال، يقوم باقي العملة إجبارياً بتعويضه زيادة على القيام بعملهم العادي مع اقتسام أجر العامل المتغيب كما لو أنه اشتغل ولا يعفي هذا التعويض العامل المتغيب من الإستظهار بما يثبت تغيبه ويتعرض في صورة التغيب غير الشرعي إلى عقوبة من عقوبات الدرجة الثانية المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الإتفاقية.

الفصل 23 (جديد)

مدة العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

حددت مدة العمل بـ 48 ساعة في الأسبوع أي ما يعادل 8 ساعات في اليوم.

الفصل 23 مكرر

فترات الإستراحة

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 3)

يتمتع العمال الفنيون خلال مدة العمل باستراحتين في اليوم ضببت مدة كل واحدة منهما بربع ساعة وتخصص الأولى للأكل والثانية للإغتسال.

الفصل 24

الراحة بالليل

راحة الأطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد)

أجر العمل بالليل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

تصرف زيادة في الأجر الأساسي للشغالين العاملين من الساعة التاسعة مساءً إلى الساعة الخامسة صباحاً بنسبة 40% لجميع الفرق الفنية العاملة بالليل.

الفصل 26 (جديد)

الساعات الزائدة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تمنح زيادة بنسبة 75% من الأجر الأساسي لكل ساعة عمل إضافية يقع القيام بها بعد الثماني وأربعين ساعة عمل في الأسبوع وذلك ابتداء من غرة أكتوبر 1990.

الفصل 27 (جديد)

الراحة الأسبوعية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية طبقاً لأحكام مجلة الشغل وذلك أثناء الغلق الأسبوعي الإجباري للمحل المعين بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية المتخذ تطبيقاً لأحكام الفصل 97 من المجلة المذكورة.

ويحتفظ الشغال عند الإقتضاء أثناء هذه الراحة بالإنتناف بكافة الإمتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

الفصل 28 (جديد)

أيام الأعياد

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خالص الأجر هي: 12 مارس، غرة ماي، 11 جويلية، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، المولد النبوي الشريف. وإن الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الأجر ب 100%. وتعتبر أيام الأعياد غير خالصة الأجر، أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 29 (جديد)

الراحة السنوية خالصة الأجر

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 6 وعدد 9)

المستأجر المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر ب 22 يوم عمل لكافة العمال. ويضاف للعطلة خالصة الأجر يوم عمل عن كل خمس سنوات أقدمية دون أن تجعل هذه الإضافة في أيام العطل المدة الجمالية المعتبرة تفوق 26 يوم عمل.

ضبطت مدة العطلة بالنسبة لصغار العملة المتراوح أعمارهم بين 18 و 20 سنة ب 21 يوم عمل. تضبط مدة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه في حالة الضرورة القصوى 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 خالص أجرة مدة عطلته مسبقا. يتقاضى الشغال مدة عطلته خالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي تقاضاها عادة خلال مدة العمل.

الفصل 30 (جديد)

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم مع الإحتفاظ بكامل عناصر الأجر. مدة هذه العطل معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا:

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

يجب على المتمتعين بالرخص الآنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة التي تثبت ذلك.

الفصل 31

رخص الولادة

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 32

الرخص الإستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخّص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة إلا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانوناً.

إن الغيابات بمناسبة الإستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجماعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية، يقع خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية، للنقابات أو أعضاء الهيئات المسيرة وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالإستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمر تضاف إليها عند الإقتضاء الآجال اللازمة للتنقل.

الفصل 33 (جديد)

رخص المرض

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

الشغال 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 المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال:

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت 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 إذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل المراقبة الطبية التي يراها صالحة وذلك بمحل سكني الأجير.

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

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وينص الفصل 47 من هذه الإتفاقية على هذا النظام.

عند تكرار الغيابات بسبب المرض، فبإمكان المؤجر أن يطالب بعرض العامل المعني على طبيب الشغل.

وكل عامل مطالب بأن يدلي كتابيا عند انتدابه بعنوانه الصحيح أو عند تغيير هذا العنوان وفي صورة عدم احترام

هذه الإجراءات فإن العنوان المصرح به يعتبر هو العنوان الأصلي.

الفصل 34

الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

وينقطع خلال المدة التي لا يمكن أن تتجاوز 90 يوما في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر

لمنظمات التأمين الاجتماعي إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً.

الفصل 35

الرخصة لتأدية الواجب العسكري

يعتبر الشغالون الذين بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية ويقع إرجاعهم لصفهم عند سراحهم بشرط 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 (جديد)

التأديب

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 4 و 6 و 9)

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

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

1. الإنذار الشفاهي
2. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
3. التوبيخ مع ترسيمه 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 يوما 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 جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب لتعطي رأيها للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلبا كتابيا إلى 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 ضررا بمكاسبها.
2. التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
3. عدم الإمتثال 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. الإمتناع 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 عالقة بسير المؤسسة أو على حسابها.
 6. السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن 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 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. الإمتناع 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 جناية 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 كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو الخيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية أو عدم استعماله الغربال إن وجد وبشرط أن يكون صالحا للعمل 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 ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.
- إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا 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 مقدمة من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.
- وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور 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 الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصورة يقع إطلاع 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 عالقة 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 إستحقاق منحة الإعلام بإنهاء العمل أو أية غرامة أخرى.
- يعتبر التدخين بمركز العمل وأثناءه وذلك في صورة وجود العامل متلبسا مخالفة تستوجب العقوبات التالية :
- في مرحلة أولى : إيقاف المخالف لمدة 6 أيام،
 - وعند العود : إيقاف المخالف لمدة 15 يوما،
 - وعند العود ثانية: يتم فصله نهائيا عن العمل.

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 طلباً للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك. يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوباً ونهائياً 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 37

مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الإستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الإتفاقية. لا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية بالأمر من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

ملاحظة:

- ألغيت الفصول 38 و39 و40 بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد (5)
- عوضت بمقتضى الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد 5: عبارة «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الإستشارية المتناصفة» بعبارة «اللجنة الإستشارية للمؤسسة» وت عوض عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية»، وذلك في جميع فصول الإتفاقية التي وردت بها بهذه العبارات.

الفصل 41

التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الإمكان على توفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني. يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل. ويتولى المستأجر عند الإقتضاء بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته. ويضع على ذمة ذلك، كل ما يلزم من الإمكانيات والوسائل التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

الفصل 42 (جديد)

لباس الشغل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يتولى المؤجر شراء بدلتين لكل عامل ويتحمل بمفرده مصاريف شرائها كاملة وتحتوي كل بدلة على سروال وقميص وغطاء للشعر وحذاء. وتوضع على ذمة العمال حجرة ملابس لحفظ بدلات الشغل كما يشترط على العمال ارتداء بدلة الشغل أثناء قيامهم بالعمل. ويجب أن يكون لباس الشغل موحداً داخل المخبزة. ويعتبر غير مانح للباس الشغل المؤجر الذي يعمد إلى تسليم منحة تعويضية (مبلغ مالي) مقابل تخلي العامل على لباس الشغل. ولا يقع قبول أي عامل لمباشرة عمله قبل ارتدائه للباس الشغل.

الفصل 43

الحفاظ على الأشياء اللازمة

لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

الشغال مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته. ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها، وعن كل ما يطرأ عليها من فساد يعزى عن خطأ 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 طارئة وقوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد وقع بها إنذاره بإرجاع الأشياء التي أؤتمن 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 لمستأجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل، لا يمكن للمستأجر المطالبة سوى بترجييع قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو فساد أو سرقة.

الفصل 44

حفظ الصحة والسلامة

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 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 الإتفاقية حيز التنفيذ. إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتها من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد إستشارة اللجنة الإستشارية 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 الإستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب المؤسسة. يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل. أما المؤسسات الأخرى التي تعطيها الإتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون من نفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عند الإستخدام أو فحص المراقبة السنوية. بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 45

نظام الحيطلة الإجتماعية

إن إنشاء نظام حيطلة إجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الإجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يقع درسه وإنجازه مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر.

الفصل 46

نظام التقاعد

يقع تطبيق نظام التقاعد طبق التشريع الجاري به العمل. لا يمكن إحالة كل شغال على التقاعد إلا بعد تسوية وضعيته من قبل الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

الفصل 47 (جديد)

الإمتياز العيني

(نقح بالملحق التعديلي عدد6)

يمنح لكل عامل امتياز عيني مقداره 3 خبزات من الحجم الكبير (أي 450 غرام) في اليوم.

الفصل 48 (جديد)

إسناد الأعداد

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يسند لكل عامل مرة في السنة عدد مهني جملي مرقم يتراوح بين 1 و 20 يعبر على الإنتاج والمعرفة المهنية والمواظبة والسلوك وتتبعه ملاحظة تعبر عن جدارة العامل.

ويسند العدد المهني حسب عناصر التقدير الأربعة التالية:

- الحضور: من 0 إلى 5

- السلوك: من 0 إلى 5

- المعرفة المهنية: من 0 إلى 6

- الإنتاج: من 0 إلى 4

يقع احتساب العدد المهني بالنسبة لعنصر الحضور كالآتي:

- العمل الفعلي لمدة 2288 ساعة في السنة ينتج عنه الحصول على كامل العدد المخصص للحضور أي 5.

- كل غياب مبرر وغير قانوني ينجر عنه تخفيض في العدد كالآتي:

. غياب لمدة 24 ساعة في السنة ينتج عنه تخفيض في العدد بنقطة،

. غياب لمدة 48 ساعة في السنة ينتج عنه تخفيض في العدد بنقطتين،

. غياب لمدة 72 ساعة في السنة ينتج عنه تخفيض في العدد بثلاث نقاط،

. غياب لمدة 96 ساعة في السنة ينتج عنه تخفيض فيالعدد إلى الصفر.

حق إسناد الأعداد يرجع للمؤجر الذي يمكن أن يفوضه لغيره.

يجب أن يبلغ هذا العدد قبل 15 ديسمبر من كل سنة لعلم المعني بالأمر الذي يمكن له بهذه المناسبة وفي أجل

أقصاه 10 أيام أن يطلب من اللجنة الإستشارية للمؤسسة التدخل لدى المؤجر لمراجعة العدد الممنوح.

الفصل 49 (جديد)

منحة الإنتاجية ومكافأة آخر السنة

(نقح بالملحقين عدد 6 و8)

الشغالون وكذلك نواب المنظمات النقابية مطالبون بتقديم مساهمتهم قصد تحسين إنتاجية المؤسسة، ولغاية تشجيع العمال على هذه المساهمة تسند لهم منحة في آخر السنة. قيمة هذه المنحة لا يمكن أن تكون أقل مما يعادل أجر سبعة أيام عمل وألا تتجاوز أجر 26 يوما عمل. تسند هذه المنحة طبقا للعدد المهني المسند:

- العدد المهني من 0 إلى 9 : أجره 12 يوم عمل
- العدد المهني من 10 إلى 14: أجره 16 يوم عمل،
- العدد المهني من 15 إلى 17: أجره 20 يوم عمل،
- العدد المهني من 18 إلى 20 : أجره 26 يوم عمل،

الفصل 50 (جديد)

منحة النقل

(الملحق التعديلي عدد 16)

تسند لكل عاقل منحة جمالية وشهرية تتضمن المنحة المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 وحدد مقدارها كما يلي:

- 67.863 د في الشهر بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022.
- 72.443 د في الشهر بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.
- 77.333 د في الشهر بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.

الفصل 50 مكرر (جديد)

منحة الحضور والقفة

(الملحق التعديلي عدد 16)

أ- منحة الحضور: تسند منحة حضور كما يلي:

- 12.894 د في الشهر بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022.
- 13.764 د في الشهر بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.
- 14.693 د في الشهر بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.

ب- منحة القفة: يتمتع كافة العملة بمنحة قفة تقدر كما يلي:

- 338 مليم في اليوم بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022.
- 361 مليم في اليوم بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.
- 385 مليم في اليوم بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.

الفصل 51

يلتزم المؤجر بإضافة ممر ألواح لفريق صناعة الخبز كلما تجاوز المنتج اليومي 2 (أكياس).

الفصل 52

إعادة ترتيب العمال

عند تطبيق هذه الإتفاقية يقع إعادة ترتيب كل عامل في درجة أقدمية صنفه وذلك باعتبار الأقدمية التي اكتسبها في هذا الصنف وفي نفس المؤسسة إلى حد أقصى بـ 5 سنوات كاملة.

وما فاق هذا الحد فإنه يخول درجة إضافية عن كل قسط بـ 5 سنوات أقدمية بدون أن يتجاوز ذلك 3 درجات إضافية.

الفصل 53

الإمتيازات المكتسبة

إن هذه الإتفاقية لا يمكن بأية حال من الأحوال أن تمس بالوضعيات المكتسبة.

الفصل 54

الأحكام العامة

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

الفصل 55

إجراء العمل بهذه الإتفاقية

تدخل هذه الإتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 1976.

تونس في 11 ماي 1976.

عن الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
رئيس الإتحاد
السيد الفرجاني بلحاج عمار
رئيس نقابة أصحاب المخابز
السيد الحبيب مختار
عن نقابة أصحاب المخابز
السيد حمودة الحجام

عن الإتحاد العام التونسي للشغل
الكاتب العام
السيد الحبيب عاشور
الكاتب العام لجامعة المواد الغذائية
السيد سعيد قاضي

الملحق عدد 3 (محين)
تحديد الاختصاصات المهنية
للأعوان الفنيين

1) في المخابز التقليدية والمخابز العصرية.

الترتيب : شغال

ممر اللوحات :

يقع تعيينه في أشغال مختلفة كنقل ووضع الأطباق الملائنة أو الفارغة وترتيبها - ويقوم بضرية المكنسة اليومية كما يقوم بتنظيف الأدواش بالتناوب مع بقية العملة ويقدم بصفة عامة مساعدته للعمال الثلاثة من الفوج.

الترتيب : شغال مختص

الوزان:

يتولى وزن العجين بعد قصه ويعين العاجن في إعداد الخبز ويضع الخبز على اللوحات ويقدمه للفرن بمساعدة ممر اللوحات وهو مسؤول على نظافة المعدات التي يستعملها ويتحمل مسؤولية الوزن القانوني مع بقية أعضاء الفريق الفني.

الترتيب: العامل

العاجن:

يتولى تمرير الدقيق على آلة الغربلة قبل وضعه بالمعجن. يكيل وينجز مخلوطات السميد والتوابل ، يعد العجين ويتولى العجن الذي هو مسؤول عنه، ويسهر على إعداد الخبز المعجون باليد وبالآلة ويقوم بتنظيف المعجن.

الترتيب : العامل المختص

رئيس فرن:

رئيس فريق صناعة الخبز يجب عليه أن يراقب ويصلح عند الإقتضاء المهمات المنجزة من قبل الوزان والعاجن، يشرف على عمل ممر اللوحات ، يراقب نقل العجين ويتولى اشعال الفرن ويراقب حرارته ويمرر الخبز في الفرن بعد شقه بشفرة ويحجر عليه استعمال شفرة الحلاقة ويوفر له المؤجر الشفرات الخاصة لشق الخبز كما يسهر على استخراج الخبز ويتولى تنظيف واجهة الفرن.

2) في المخابز الصناعية

صنف 1 :

عامل بدون إختصاص

صنف 2 :

عامل مشرف على آلة تكييف العجين
- عامل مشرف على آلة الوزن — مساعد ميكانيكي - مساعد كهربائي
- مساعد ميكانيكي السيارات

صنف 3 :

عامل مشرف على آلة العجين - عامل مشرف على التشغيل

صنف 4 :

فني ميكانيكي - فني كهربائي - فني في تصليح الآلات

صنف 5 :

رئيس فريق للإنتاج أو الصيانة أو التصليح

الملحق عدد 4:

الاتفاقية المشتركة القطاعية للمخابز تحديد وظائف الأعوان الإداريين

(1) الشغال :

عون ليس له أي اختصاص ولا المام بالمهنة ، مطالب بأشغال تستدعي مجهودا عضليا.

(2) عامل الهاتف:

عون مكلف بالرد على المكالمات الهاتفية على ثلاث أجهزة على الأكثر.

(3) الحارس:

يتولى حراسة المخبزة وتوابعها

(4) الساعي:

يوضع على ذمة رئيس المخبزة لإنجاز جميع المهام ذات الصبغة الادارية :

(5) مستكتب:

عون مكلف بأشغال الكتابة قادر على تحمل مسؤولية العمل المناط بعهدته .(وصولات طلبات تسليم بضاعة، فاتورات بطاقة خلاص) بوضع تحت اشراف المحتسب.

(6) مسلم البضاعة:

يتقبل الخبز من المخبزة يوزعه على آلة التوزيع كالدراجة أو آلة مماثلة يقبض الأثمان يرجع الخبز الذي لم يقع بيعه إلى المخبزة.

(7) الراقن والراقنة:

عون قادر على نسخ النصوص و الجداول المكتوبة أو المرقمة بواسطة آلة رقن محرز على ديبلوم أو شهادة تثبت كفاءته في هذا الشأن.

(8) العامل على جهاز الهاتف:

عون مكلف بالرد على المكالمات الهاتفية على عدة أجهزة .

(9) معين المحتسب:

مستخدم مكتسب لتجربة كافية في مهنته، بإمكانه مسك دفاتر بسيطة وفق تعليمات المحتسب أو رئيس مصلحة المحاسبة باستثناء كل العمليات الحسابية الأخرى، يتولى مراقبة الحسابات الخاصة بحسابات الزبائن والمزودين

(10) السائق:

يسوق سيارة ذات محرك كالسيارة الشاحنة لنقل البضاعة اللازمة لصناعة الخبز وذلك باعتبار متطلبات قانون المرور يتولى أثناء ساعات العمل تنظيف سيارته التي يسهر على حسن سيرها. وهو مطالب عند شروعه في عمله باجراء المراقبات العادية اللازمة لحركة المرور، ويجب أن تتم هذه المراقبة يوميا .

(11) القابض:

عون مكلف بقبض الأموال ودفعها. يضبط يوميا مدخول وخروج صندوقه المالي الذي هو مسؤول عنه.

(12) البائع:

عون مكلف بالبيع وبقبول الخبز وكذلك بالمقايض، يجب عليه أن يزود الزبائن بكل أدب وهو مسؤول عن حسن نظافة نقطة بيعه.

(13) السائق البائع:

(نفس التعريف كما للسائق)

يتقبل الخبز من المخبزة يتولى التوزيع وقبض الأثمان، وارجاع الخبز الغير مباع.

(14) وكيل مخبزة:

عون له علاوة على المعلومات النظرية والتطبيقية تجربة مهنية ثابتة و إلمام في الإشراف لتسيير المخبزة الذي هو مسؤول عنها.

(15) وكيل نقطة بيع:

عون مكلف ببيع و بقبول الخبز وكذلك المقايض المتولدة عن بيعه. يتعين عليه خدمة الزبائن بكل احترام وهو مسؤول عن حسن نظافة نقطة بيعه. يمكن أن يوضع تحت اشرافه معين أو عدد من هولاء.

(16) المحتسب:

عون محرز على ديبلوم في المحاسبة أو على شهادة تثبت بعض المقدرة أو عندا لإقتضاء له بعض الأقدمية مسؤول على المسك بانتظام الدفاتر المحاسبة وإعداد الموازنة .

(17) المدير أو وكيل الشركة :

عون مكتسب لمستوى عال من التكوين العام والتقني وخبرة كبيرة ومعلومات ضافية في عدة ميادين من أنشطة المهنة.

له إلمام واسع بالمسؤوليات وخصال انسانية كبيرة، له مقدرة في التحليل والإستنتاج بإمكانه تسيير قطاع أو عدة قطاعات هامة له مسؤوليات للدراسة والإرشاد ملزمة لمستقبل المؤسسة المعنية.

من الملحق التعديلي عدد 16

الأجور

الفصل الثالث:

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

الفصل 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 30 أوت 2022.

جدول الأجور عدد 1
الأعوان الإداريون (جميع المخازن)
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
المدة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف													
1	702.872	710.068	711.274	712.480	713.686	714.892	716.098	717.304	718.510	719.716	720.922	722.122	723.334
2	727.786	729.069	730.352	731.635	732.918	734.201	735.484	736.767	738.050	739.333	740.616	741.899	743.182
3	752.991	754.474	755.957	757.440	758.923	760.406	761.889	763.372	764.855	766.338	767.821	769.304	770.787
4	759.487	761.007	762.527	764.047	765.567	767.087	768.607	770.127	771.647	773.167	774.687	776.207	777.727
5	767.347	768.947	770.547	772.147	773.747	775.347	776.947	778.547	780.147	781.747	783.347	784.947	786.547
6	808.316	810.436	812.556	814.676	816.796	818.916	821.036	823.156	825.276	827.396	829.516	831.636	833.756
7	880.761	883.681	886.601	889.521	892.441	895.361	898.281	901.201	904.121	907.041	910.001	912.961	915.921
8	989.446	993.646	997.846	1002.046	1006.246	1010.446	1014.646	1018.846	1023.046	1027.246	1031.446	1035.646	1039.846

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
الأعوان الفنيون التابعون للمخازن العصرية والمخازن التقليدية ذات فرن أو فرنين
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
المدة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الإختصاص المهني													
ممر اللوحات	بالساعة	3.825	3.831	3.837	3.843	3.849	3.855	3.861	3.867	3.873	3.879	3.885	3.891
الوزان	بالشهر	795.517	796.765	798.013	799.261	800.509	801.757	803.005	804.253	805.501	806.749	807.997	809.245
العجان	بالساعة	3.948	3.955	3.962	3.969	3.976	3.983	3.990	3.997	4.004	4.011	4.018	4.025
رئيس الفرن	بالشهر	842.786	844.450	846.114	847.778	849.442	851.106	852.770	854.434	856.098	857.762	859.426	861.090
	بالساعة	4.067	4.076	4.084	4.093	4.101	4.110	4.118	4.127	4.135	4.144	4.152	4.161
	بالشهر	845.808	847.680	849.544	851.408	853.272	855.136	856.999	858.863	860.727	862.591	864.455	866.319

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

الأعوان الفنييون التابعون للمخابز الصناعية

يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
المدة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الإختصاص المهني													
1	بالساعة	3288	3294	3300	3306	3312	3318	3324	3330	3336	3342	3348	3354
	بالشهر	683.896	685.144	686.392	687.640	688.888	690.136	691.384	692.632	693.880	695.128	696.376	697.624
2	بالساعة	3806	3813	3820	3827	3834	3841	3848	3855	3862	3869	3876	3883
	بالشهر	791.354	792.810	794.266	795.722	797.178	798.634	800.090	801.546	803.002	804.458	805.914	807.370
3	بالساعة	3884	3892	3900	3908	3916	3924	3932	3940	3948	3956	3964	3972
	بالشهر	807.733	809.397	811.061	812.725	814.389	816.053	817.717	819.381	821.045	822.709	824.373	826.037
4	بالساعة	3937	3946	3955	3964	3973	3982	3991	4000	4009	4018	4027	4036
	بالشهر	818.875	820.747	822.619	824.491	826.363	828.235	830.107	831.979	833.851	835.723	837.595	839.467
5	بالساعة	3990	4000	4010	4020	4030	4040	4050	4060	4070	4080	4090	4100
	بالشهر	830.012	832.092	834.172	836.252	838.332	840.412	842.492	844.572	846.652	848.732	850.812	852.892

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
الأعوان الإداريون (جميع المخابز)
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
المدة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف	1	2	3	4	5	6	7	8					
770.778	750.316	757.512	758.718	759.924	761.13	762.336	763.542	764.748	765.954	767.160	768.366	769.572	770.778
792.308	776.912	778.195	779.478	780.761	782.04	783.327	784.610	785.893	787.176	788.459	789.742	791.025	792.308
821.614	803.818	805.301	806.784	808.267	809.75	811.233	812.716	814.199	815.682	817.165	818.648	820.131	821.614
828.993	810.753	812.273	813.793	815.313	816.83	818.353	819.873	821.393	822.913	824.433	825.953	827.473	828.993
840.843	819.143	820.743	822.343	823.943	825.54	827.143	828.743	830.343	831.943	833.543	835.143	836.743	840.843
890.817	862.877	864.997	867.117	871.937	873.85	875.977	878.097	880.217	882.337	884.457	886.577	888.697	890.817
977.752	940.212	943.132	946.052	948.972	951.89	957.312	960.232	963.152	966.072	968.992	971.912	974.832	977.752
1109.134	1056.234	1060.434	1064.634	1071.334	1075.5	1079.734	1083.934	1088.134	1092.334	1096.534	1100.734	1104.934	1109.134

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
الأعوان الفنيون التابعون للمخابز العصرية والمخابز التقليدية ذات فرن أو فرنين
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
المدة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الإختصاص المهني	ممر	اللوحات	الوزان	العجان	رئيس الفرن								
4.155	4.083	4.089	4.095	4.101	4.107	4.113	4.119	4.125	4.131	4.137	4.143	4.149	4.155
864.191	849.215	850.463	851.711	852.959	854.207	855.455	856.703	857.951	859.199	860.447	861.695	862.943	864.191
4.298	4.214	4.221	4.228	4.235	4.242	4.249	4.256	4.263	4.270	4.277	4.284	4.291	4.298
893.917	876.445	877.901	879.357	880.813	882.269	883.725	885.181	886.637	888.093	889.549	891.005	892.461	893.917
4.421	4.325	4.333	4.341	4.349	4.357	4.365	4.373	4.381	4.389	4.397	4.405	4.413	4.421
919.642	899.674	901.338	903.002	904.666	906.330	907.994	909.658	911.322	912.986	914.650	916.314	917.978	919.642
4.443	4.341	4.350	4.358	4.367	4.375	4.384	4.392	4.401	4.409	4.418	4.426	4.435	4.443
924.116	902.900	904.772	906.436	908.308	909.972	911.844	913.508	915.380	917.044	918.916	920.580	922.452	924.116

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

جدول الأجور عدد 6
الأعوان الفنيون التابعون للمخابز الصناعية
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

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	1	المدة	
													الإختصاص المهني	
3.582	3.576	3.570	3.564	3.558	3.552	3.546	3.540	3.534	3.528	3.522	3.516	3.510	بالساعة	1
745.035	743.787	742.539	741.291	740.043	738.795	737.547	736.299	735.051	733.803	732.555	731.307	730.059	بالشهر	
4.147	4.140	4.133	4.126	4.119	4.112	4.105	4.098	4.091	4.084	4.077	4.070	4.063	بالساعة	2
862.243	860.787	859.331	857.875	856.419	854.963	853.507	852.051	850.595	849.139	847.683	846.227	844.771	بالشهر	
4.242	4.234	4.226	4.218	4.210	4.202	4.194	4.186	4.178	4.170	4.162	4.154	4.146	بالساعة	3
882.223	880.559	878.895	877.231	875.567	873.903	872.239	870.575	868.911	867.247	865.583	863.919	862.255	بالشهر	
4.310	4.301	4.292	4.283	4.274	4.265	4.256	4.247	4.238	4.229	4.220	4.211	4.202	بالساعة	4
896.614	894.742	892.870	890.998	889.126	887.254	885.382	883.510	881.638	879.766	877.894	876.022	874.150	بالشهر	
4.379	4.369	4.359	4.349	4.339	4.329	4.319	4.309	4.299	4.289	4.279	4.269	4.259	بالساعة	5
910.998	908.918	906.838	904.758	902.678	900.598	898.518	896.438	894.358	892.278	890.198	888.118	886.038	بالشهر	

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 7
الأعوان الإداريون (جميع المخابز)
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
المدة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف	1	2	3	4	5	6	7	8					
1	800.963	808.159	809.365	810.571	811.777	812.983	814.189	815.395	816.601	817.807	819.013	820.219	821.425
2	829.354	830.637	831.920	833.203	834.486	835.769	837.052	838.335	839.618	840.901	842.184	843.467	844.750
3	858.075	859.558	861.041	862.524	864.007	865.490	866.973	868.456	869.939	871.422	872.905	874.388	875.871
4	865.478	866.998	868.518	870.038	871.558	873.078	874.598	876.118	877.638	879.158	880.678	882.198	883.718
5	874.435	876.035	877.635	879.235	880.835	882.435	884.035	885.635	887.235	888.835	890.435	894.535	896.135
6	921.121	923.241	925.361	930.181	932.101	934.221	936.341	938.461	940.581	942.701	944.821	946.941	949.061
7	1003.677	1006.597	1009.517	1012.43	1015.35	1020.777	1023.697	1026.617	1029.537	1032.457	1035.377	1038.297	1041.217
8	1127.530	1131.730	1135.930	1142.63	1146.83	1151.030	1155.230	1159.430	1163.630	1167.830	1172.030	1176.230	1180.430

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 8
الأعوان الفنيون التابعون للمخابز العصرية والمخابز التقليدية ذات فرن أو فرنين
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5		7	8	9	10	11	12	13
المدة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الإختصاص المهني													
ممر اللوحات	بالساعة	4.359	4.365	4.371	4371	4.383	4.389	4.395	4.401	4.407	4.413	4.419	4.431
	بالشهر	906.537	907385	909.033	9102281	911.529	912.777	914.025	915.273	916.521	917.769	919.017	921.513
الوزان	بالساعة	4.499	4.506	4.513	4.520	4.527	4.534	4.541	4.548	4.555	4.562	4.569	4.583
	بالشهر	935.606	937.062	938.518	939.974	941.430	942.886	944.342	945.798	947.254	948.710	950.166	953.078
العجان	بالساعة	4.617	4.625	4.633	4.641	4.649	4.657	4.665	4.673	4.681	4.689	4.697	4.713
	بالشهر	960.402	962.066	963.730	965394	967.058	968.722	970.386	972.050	973.714	975.378	977.042	980.370
رئيس الفرن	بالساعة	4.634	4.643	4.651	4.660	4.668	4.677	4.685	4.694	4.702	4.711	4.719	4.736
	بالشهر	963.846	965.718	967.382	969354	970.918	972.790	974.454	976.326	977.990	979.862	981.526	985.062

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 9
الأعوان الفنيون التابعون للمخابز الصناعية
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
المدة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الإختصاص المهني													
1	بالساعة	3.747	3.753	3.759	3.765	3.771	3.777	3.783	3.789	3.795	3.801	3.807	3.813
	بالشهر	779.338	780.586	781.834	783.082	784.330	785.578	786.826	788.074	789.322	790.570	791.818	793.066
2	بالساعة	4.338	4.345	4.352	4.359	4.366	4.373	4.380	4.387	4.394	4.401	4.408	4.415
	بالشهر	901.793	903.249	904.705	906.161	907.617	909.073	910.529	911.985	913.441	914.897	916.353	917.809
3	بالساعة	4.426	4.434	4.442	4.450	4.458	4.466	4.474	4.482	4.490	4.498	4.506	4.514
	بالشهر	920.457	922.121	923.785	925.449	927.113	928.777	930.441	932.105	933.769	935.433	937.097	938.761
4	بالساعة	4.486	4.495	4.504	4.513	4.522	4.531	4.540	4.549	4.558	4.567	4.576	4.585
	بالشهر	933.155	935.027	936.899	938.771	940.643	942.515	944.387	946.259	948.131	950.003	951.875	953.747
5	بالساعة	4.547	4.557	4.567	4.577	4.587	4.597	4.607	4.617	4.627	4.637	4.647	4.657
	بالشهر	945.845	947.925	950.005	952.085	954.165	956.245	958.325	960.405	962.485	964.565	966.645	968.725

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