



مرحباً

كمال صفر

الإتفاقية المشتركة القطاعية للمصائب ومعامل التنظيف (2022)

Sfarconsulting.tn

جميع الحقوق محفوظة (2021)

الفهرس
الإتفاقية المشتركة القطاعية للمصايغ ومعامل التنظيف

الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	الفهرس	
5	التنقيحات	
6	قرار المصادقة	
7	موضوع وميدان التطبيق	1
8-7	عقد الشغل لمدة معينة	1 مكرر
9-8	المدة، المراجعة، التراجع	2
9	التأويل	3
11-10-9	الحق النقابي وحرية الرأي	4
11	استقبال النواب النقابيين	5
11	تمثيل العملة: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
11	اللجنة الاستشارية للمؤسسة	7
14-13-12	التأديب	11
14	مشمولات نظر مجلس التأديب	12
15-14	مدة التجربة	13
15	الإنتداب	14
16-15	مقاييس الإنتاج	14 مكرر
16	تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة	14 ثالثا
16	الترتيب التفاضلي للعمال	15
16	الأجور	16
17-16	ترتيب العمال في سلايم الأجور	17
17	تأجير العمال الشبان	18
17	تأجير المنقوصين بدنيا	19
17	غرامة النقل	20
18	منحة التنقل	20 مكرر
18	منحة القفة	21
18	منحة الصندوق المالي	22
18	منحة الحضور	23
19	منحة الحليب والأوساخ	23 مكرر
19	منحة الدراسة	24
19	منحة المواضبة	25
20-19	منحة الإنتاج وآخر السنة	26
20	المساعدة عند الوفاة	27
20	غرامة الإحالة على التقاعد	28
21	بطاقة خلاص الأجور	29
21	التدرج والترقية	30
22	استخدام العملة في مهام غير مهام رتبهم	31
22	تبديل الإقامة أو النقلة	32
22	تشغيل النساء والأطفال	33
23	التدريب والتكوين والإتقان المهني	34

23	تعليم الكبار	34 مكرر
24	حماية العملة أثناء مباشرة مهامهم	35
24	حفظ الصحة والسلامة	36
25	بدلات الشغل والوقاية	37
25	الحفاظ على الأشياء الضرورية للقيام بالعمل بما في ذلك المواد الأولية	38
26	مدة العمل	39
26	الراحة بالليل	40
26	تأجير العمل بالليل	41
26	الساعات الزائدة	42
26	الراحة الأسبوعية	43
27-26	أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر	44
27	التغيب	45
28-27	الرخص السنوية الخالصة الأجر	46
28	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	47
29	رخص الولادة	48
29	رخص المرض	49
30	الرخص الإستثنائية	50
30	الرخص لتأدية الواجبات العسكرية	51
30	الرخص بدون أجر	52
30	نظام الحيطرة الاجتماعية	53
31	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	54
32-31	أجل الإعلام بإنهاء العمل	55
32	الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة	56
33	غرامة الفصل عن العمل	57
33	الإستقالة	58
34-33	شهادة الشغل	59
34	الإمتيازات المكتسبة	60
34	أحكام تطبيقية	61
34	إجراء العمل بهذه الإتفاقية	62
37-36-35	ترتيب وتحديد الوظائف (محين)	
41 إلى 38	الأجور – الملحق التعديلي عدد 15: (2022-2023-2024)	

الاتفاقية المشتركة القطاعية للمصايف ومعامل التنظيف			
المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية بتاريخ 11 نوفمبر 1976			
الملاحق من 1997 الى 2009			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	المواضيع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 28 أبريل 1983	الفصول 5- 21 - 24 - 25 - 26 - 28 - 44 - 53 - 55 - إضافة الفصول: 20 مكرر- 23 مكرر-	استقبال النواب النقابيين – منحة القفة – منحة الدراسة- منحة المواظبة- منحة الإنتاج وآخر السنة – غرامة الإحالة على التقاعد – أيام العطل- التأميت الإجتماعي- أجل الإعلام بإنهاء العمل- منحة التنقل- منحة الحليب والأوساخ. تنقيح الملحق عدد 1 المتعلق بترتيب الوظائف.
ملحق 2	قرار مورخ في 17 مارس 1989		أجور
ملحق 3	قرار مورخ في 12 أكتوبر 1990	الفصل 44 - إضافة الفصل 14 مكرر	أيام الأعياد – مقاييس الإنتاج.
ملحق 4	قرار مورخ في 5 أوت 1993	الفصول 1-4 - 6 - 11 - 13 - 20 - 26 - 27 - 36 - 44 - 46 - 47 - 49	موضوع وميدان التطبيق - الحق النقابي وحرية الرأي – المندوبون عن العملة، لجنة المؤسسة- التأديب- مدة التجربة - منحة النقل- منحة الإنتاج وآخر السنة- المساعدة عند الوفاة- حفظ الصحة والسلامة- أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر- الرخص السنوية خالصة الأجر- الرخص الخاصة لأسباب عائلية- رخص المرض-
ملحق 5	قرار مورخ في 24 جويلية 1996	الفصول 2- 6 - 14 مكرر - إضافة الفصل 1 مكرر - إلغاء أحكام الفصول الفقرة الأخيرة من الفصل الأول، و8 و9 و10 و11.	المدة المراجعة، التراجع- تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة – مقاييس الإنتاج- عقد الشغل لمدة معينة - منحة النقل.
ملحق 6	قرار مورخ في	الفصول 11-14 - 14 مكرر- 24 - 27 - 32	التأديب- الإنتداب- منحة الدراسة- المساعدة عند الوفاة- تبديل الإقامة أو النقلة.
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 4-11 - 14 مكرر- 20 - 21 - 22 - 30 - 32 - 34 - 36 - 37 - 39 - 41 - 48 - 56 - 58 - 59.	الحق النقابي وحرية الرأي – التأديب- مقاييس الإنتاج- منحة النقل- منحة القفة- منحة الصندوق المالي- التدرج والترقية- تبديل الإقامة أو النقلة- التدريب والتكوين والإتقان المهني- حفظ الصحة والسلامة- ثياب الشغل وملابس الوقاية- مدة العمل- تأجير العمل بالليل- الرخص الخاصة لأسباب عائلية- رخصة الولادة- الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العملة- الإستقالة- شهادة الشغل-
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 21- 22 - 58 . - إضافة الفصلان 14 ثالثا، و34 مكرر	منحة القفة- منحة الصندوق المالي- الإستقالة- تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة- تعليم الكبار.
ملحق 9	قرار مورخ في 17 فيفري 2009	الفصول 1 مكرر – 4 - 20 - 22 - 24	عقد الشغل لمدة معينة الحق النقابي وحرية الرأي- منحة النقل- منحة الصندوق المالي- منحة الدراسة-
الملاحق من 2011 إلى 2022			
ملحق 10	قرار مؤرخ في 11 أكتوبر 2011	الفصول 20 - 22 - 24	منحة النقل- منحة الصندوق المالي- منحة الدراسة جداول الأجور
ملحق 11	قرار مورخ في 8 أبريل 2013	الفصل 20	منحة النقل جداول الأجور
ملحق 12	قرار مورخ في 17 نوفمبر 2014	الفصل 20	منحة النقل جداول الأجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 8 أبريل 2016	الفصلان 20-23	منحة النقل- منحة الحضور جداول الأجور
ملحق 14	قرار مورخ في 3 جويلية 2017	الفصلان 20-23	منحة النقل- منحة الحضور جداول الأجور
ملحق 15	قرار مورخ في 30 نوفمبر 2018	الفصلان 20-23	منحة النقل- منحة الحضور - جداول الأجور
ملحق 16	قرار مورخ في 14 جويلية 2022	الفصلان 20- 23	منحة النقل- منحة الحضور - جداول الأجور

قرار وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 11 نوفمبر 1976،

يتعلق بالمصادقة على الإتفاقية المشتركة القطاعية

للمصايع ومعامل التنظيف (*)

إن وزير الشؤون الاجتماعية ،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 افريل المتعلق بإصدار مجلة الشغل، وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده، وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 بالمصادقة على الإتفاقية المشتركة الإطارية، وعلى رأي اللجنة المشتركة للإتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 20 أكتوبر 1976 وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر ما يأتي :

- الفصل 1- تمت المصادقة على الإتفاقية المشتركة القومية للمصايع ومعامل التنظيف بالبلاد التونسية المضاف نصها لهذا القرار.
 - الفصل 2 – تنطبق أحكام هذه الإتفاقية المشتركة وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.
 - الفصل 3- لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في الغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية تعوض شروط الإتفاقية المشار إليها أعلاه الشروط المماثلة في العقود كلما كانت هاته الاخيرة أقل نفعا من الأولى.
- تونس في 11 نوفمبر 1976.

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه

الوزير الأول

الهادي نويرة

(*) عوضت التسمية بمقتضى الفصل الأول من الملحق التعديلي عدده المصادق عليه بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ 17 جانفي 2006.

الإتفاقية المشتركة القطاعية للمصاوغ ومعامل التنظيف

بين

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية الممثل في شخص رئيسه السيد الفرجاني بلحاج عمار
- الحجرة النقابية القومية للصباغين والمنظفين الممثلة في شخص رئيسها السيد مصطفى سلامة ، وكاتبها العام السيد جمال الدين التلمساني،

من جهة،

- الاتحاد العام التونسي للشغل الذي يمثله كاتبه العام السيد الحبيب عاشور
- الجامعة العامة للبتروكيميا التي يمثّلها عن الاتحاد العام التونسي للشغل كاتبها العام السيد علالة العامري

من جهة أخرى،

تم الاتفاق على ما يلي :

موضوع وميدان التطبيق

الفصل 1 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 4 و 5)

أبرمت هذه الإتفاقية طبقا للفصول 31 الى 43 من مجلة الشغل وللعقد الإطاري المشترك وهي تضبط في كامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين وعمال المصاوغ والتنظيف ومؤسسات الغسل الجاف وورشات الكي. إن العمال الذين لا ينتمون مباشرة بحكم مهنتهم إلى ورشات الصباغة والتنظيف الجاف والذين هم مشغولون بصفة قارة ينتفعون بأحكام هذه الإتفاقية بدون أن تكون وضعيتهم أقل من التي تخولها لهم الإتفاقيات المشتركة التي تخضع لها مهنتهم من ناحية الترتيب والأجور.

عقد الشغل لمدة معينة

الفصل 1 مكرر (جديد)

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5 ونقح بالملحق عدد 9)

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة،
- 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
- 3- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة.
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.

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

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

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

تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ إنتهاء 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 واتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.
- 6- ويتمتع هؤلاء العملة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس التراتيب التأديبية.

المدة، المراجعة، التراجع

الفصل 2 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

أبرمت هذه الإتفاقية لمدة غير محددة.

لا يجوز فسخ هذه الإتفاقية أو طلب مراجعتها كلياً أو جزئياً من قبل أحد الطرفين المتعاقدين إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ-دخولها حيز التنفيذ، وبعد مضي هذه السنوات الثلاث لا يجوز فسخها أو التراجع فيها أو طلب مراجعتها الا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

يجب على الطرف الراغب في التراجع أو مراجعة هذه الإتفاقية كلياً أو جزئياً أن يعلم الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ قبل غرة جانفي وتفتح المناقشات في موعد لاحق يقع الإتفاق عليه بين الطرفين. يتعين على الطرف الذي يبغى فسخ الإتفاقية أو مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يرفق رسالته بمشروع نص لتعويض الفصول المطلوب مراجعتها.

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

الفصل 3

التأويل

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

ومن الأفضل أن يقع اختيار أعضاء اللجنة من بين الأشخاص الذين ساهموا في إعداد النصوص. 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.

الحق النقابي وحرية الرأي

الفصل 4 (جديد)

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 والترتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

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

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يعترف بالصلاحيات 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 كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

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

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة

للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49

عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة

للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر

من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالإتفاق بين المؤجر ونقابة

المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة

للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن

المكتب التنفيذي للمركز النقابي أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة

المهنية المعنية.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب

الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع

يطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر

ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع 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.

يقع 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.

استقبال النواب النقابيين

الفصل 5 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يتم استقبال نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر من طرف مؤجر أو من ينوبه إذا تعذر ذلك مرة في الشهر عندما يطالبونه بذلك لدرس كراس مطالبهم.

ويقدم طلب المقابلة كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف 48 ساعة.

تمثيل العملة بالمؤسسات:

اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

الفصل 6 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

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

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

اللجنة الاستشارية للمؤسسة

الفصل 7

يقع تكوين لجنة استشارية متناصفة بكل مؤسسة تشغل عادة ما لا يقل عن عشرين عاملا سواء مباشرة أو عن طريق الفروع. ويمكن للمؤسسات التي تشغل دون العشرين عاملا موجودين بمنطقة واحدة أن تكون لجنة استشارية موحدة أو الاجتماع مباشرة مع نواب العملة.

وتعتبر مثل هذه الاجتماعات لجان استشارية.

ملاحظة: الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد5:

«تعوض عبارتاً "لجنة المؤسسة" واللجنة الإستشارية المتناصفة"، بعبارة "اللجنة الإستشارية للمؤسسة"، وتعوض عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة"، بعبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة المهنية"، وذلك في جميع فصول الإتفاقية الواردة بها هذه العبارات».

التأديب

الفصل 11 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 4 و 6 و 7)

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

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

عقوبات الدرجة الأولى

- 1- الإنذار الشفاهي
- 2- الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف
- 3- التوبيخ مع ترسيمه بالملف
- 4- التوقيف عن العمل ليوم يحرم العامل فيه من كل أجر.
- 5- التوقيف عن العمل ليومين يحرم العامل فيهما من كل أجر.
- 6- التوقيف عن العمل لثلاثة أيام يحرم العامل فيها 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 وثلثين 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 كتابيا. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته يمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

- (1) ضد العامل الذي يكون قد رفض إنجاز عمل طبق التعليمات الترتيبية المتعلقة بالسلامة والشروط المنصوص عليها بالعقد،
 - (2) ضد العامل الذي يتفوه أثناء عمل أو بمناسبة القيام به بتهديد ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة أو يكون قد ارتكب أعمال عنف وقعت معاينتها بصورة صحيحة،
 - (3) ضد كل عامل عثر عليه في حالة سكر واضح أثناء العمل،
 - (4) ضد كل عامل يمارس بدون رخصة خاصة وخارج المؤسسة التابع أشغالا مقابل أجر أو يستعمل مجانا وفضلا منه أو مقابل مكافأة بضائع أو أدوات أو تجهيزات عهد بها له المؤجر.
 - (5) ضد كل عامل يكون قد أخل بأخذ التدابير المأمور بها قصد اجتناب الفواجع للغير، أو العملة أو لنفسه هو أو لتجهيزات المؤسسة،
 - (6) ضد كل عامل يكون قد ترك مركز عمله أو تغيب عنه بصورة واضحة دون ترخيص سابق من المؤجر أو من ينوب هذا الأخير،
 - (7) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
 - (8) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
- يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو ال'تداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيامم العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.
- 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 بعمله.
- في صورة وقوع هفوة فادحة، يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إيقاف العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز الشهر إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الإنعقاد 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 الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

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

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب، يتعين إعلامه بذلك بثلاثة أيام على الأقل قبل انعقاد المجلس بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ.

وله الحق في الإطلاع حالا على ملفه وعلى التقرير المقدم ضده وأخذ نسخة منه.

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 اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

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

لا يمكن تسليط أكثر من عقوبة عن الهفوة الواحدة.

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

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

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

مشمولات نظر مجلس التأديب

الفصل 12

في مادة التأديب تقترح الإستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 11 من هذه الإتفاقية.

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

مدة التجربة

الفصل 13 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تضبط مدة التجربة كالآتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة اشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة اشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام. وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيفة المخصص للعامل وكذلك أجرته. إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة. إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك الا على أساس الترسيم مباشرة.

الانتداب

الفصل 14 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

في إطار تأهيل المؤسسات العاملة بالقطاع وتحسين نسبة التوظيف بها، يسعى صاحب العمل إلى إعطاء الأولوية في الإنتداب للشبان حاملي الشهادات وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل. يرتب الأعوان المنتدبون في أصناف مهنية وتضبط أجورهم حسب ذلك الترتيب ويتم الإنتداب حسب التشريع الجاري به العمل.

ويتم إعلام الأعوان بواسطة معلقات بالأصناف المهنية التي بها مراكز شاغرة. كما يتم وجوبا إعلام كل عامل كتابيا عند انتدابه بمكان العمل، والخطة التي سيشغلها بالصنف المهني الذي يعين فيه وبالدرجة التي سيرتب بها وما يقابل ذلك من الأجر الأساسي ومدة الإختبار. إن كل تغيير ذي صبغة فردية يطرأ على العناصر السابقة الذكر يكون محل إعلام كتابي جديد. وتسند للأعوان بطلب منهم وعند تأكيد تشغيلهم بطاقات مهنية. ويتولى طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة إجراء الفحص الطبي عند الإنتداب حسب الشروط التي يتضمنها التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

مقاييس الإنتاج

الفصل 14 مكرر (جديد)

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 3 ونقح بالملحقين عدد 6 و 7)

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين ينوبان المؤسسة، وفنيين اثنين يعينهما ممثلوا العمال من أعضاء النقابة الأساسية أو أعضاء اللجنة

الإستشارية للمؤسسة. وتضمن هذه المقاييس و منحة الإنتاجية في اتفاق على مستوى المؤسسة.
يجوز إعادة النظر في مقاييس الإنتاج المضبوطة كلما دعت الضرورة ، بطلب من أحد الطرفين. وفي صورة حول
ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة فإن الخلاف يعرض على لجنة فنية أخرى للبت فيه
نهائيا. وتتركب هذه اللجنة من خبير تعينه منظمة أصحاب العمل وخبير تعينه منظمة العمال بمساعدة خبير في
الميدان تعينه وزارة الشؤون الإجتماعية يعمل على التوفيق بينهما.

تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

الفصل 14 (ثالثا)

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 8)

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حاملي الإعاقة، وذلك طبقا للتشريع
الجاري به العمل.

الخطط والأجور

الترتيب التفاضلي للعمال

الفصل 15

إن الأعوان المذكورين بهذه الإتفاقية يوزعون بين أصناف مهنية وخطط ألحقت قائمتها بهذه الإتفاقية (ملحق
عدد 1).

تعطي كذلك هذه القائمة تحديد لكل خطة.

الفصل 16

الأجور

تكون الأجور الدنيا المطابقة لهذه الوظائف موضوع 2 سلمين للأجور الملحقين عدد 2 و 3 وتشتمل 14 درجة .
تكون مدة البقاء بكل درجة عاما بالنسبة للثلاث درجات الأولى و عامين بالنسبة للدرجات الباقية.
تكون الزيادة في الأجور بنسبة 5% عن كل درجة.

ترتيب العمال في سلاليم الأجور

الفصل 17

عند دخول هذه الإتفاقية حيز التنفيذ يقع ترتيب العمال على النحو الآتي :

- بالدرجة الثانية من صنفهم إذا كانت لهم أقدمية العامين أو أقل من 5 سنوات،
- بالدرجة الثالثة من صنفهم إذا كانت لهم أقدمية 5 سنوات ودون 10 سنوات،
- بالدرجة الرابعة من صنفهم إذا كانت لهم أقدمية بعشر سنوات ودون 15 سنة .

- بالدرجة الخامسة من صنفهم إذا كانت لهم أقدمية تفوق 15 سنة.
وفي جميع الحالات فإن الدرجة الممنوحة يجب أن تتضمن أجرا معادلا وإن تعذر فأعلى مباشرة من الأجر الذي يتقاضاه العامل عند ترتيبه بما في ذلك منحة الأقدمية.

تأجير العمال الشبان

الفصل 18

إن الأجر الأدنى المنطبق على الشبان العمال من كلا الجنسين والبالغين من العمر أقل من 18 سنة والمتوفرة فيهم اللياقة البدنية العادية يحتوي على تخفيض نسبته 15%.
يجري هذا التخفيض بعد مرور سنة من الأقدمية بالمؤسسة.
لا ينطبق هذا الفصل على الشبان العمال المرتبطين بعقدة تدريب .

تأجير المنقوصين بلنبا

الفصل 19

لا يمكن تطبيق تخفيض يتجاوز نسبته 10% على الأجر الأدنى لصنف الأجراء الموضوعين بحكم استعداداتهم البدنية في عمل كلفوا به وهم في حالة دون التي عليها العمال الآخرون من صنفهم المهني.

الغرامات وملحقات الأجور والمنح

غرامة النقل

الفصل 20 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 16)

تسند لكل عامل منحة نقل جمالية تتضمن المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، وضبط مقدارها الشهري كما يلي:
- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر ب 79,172 د وتقدر د 85,957 د بالنسبة للإطارات وذلك بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.
- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر ب 84,516 د وتقدر ب 91,759 د بالنسبة للإطارات وذلك بداية من غرة جانفي سنة 2023 بعنوان سنة 2023.
- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر ب 90,221 د وتقدر ب 97,953 د بالنسبة للإطارات وذلك بداية من غرة جانفي سنة 2024 بعنوان سنة 2024.
تخضع هذه المنحة لتخفيضات متناسبة مع مدة الغيابات غير المرخص فيها.

منحة التنقل

الفصل 20 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1)

تسند منحة قدرها 5 دنانير (خمسة دنانير) يوميا لكل عامل أجبر على التنقل للعمل بعيدا عن موطن شغله الأصلي.

منحة القفة

الفصل 21 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

إن العمال المعينين والمجبرين على الإقامة في أماكن شغلهم طيلة امتداد المدة اليومية للعمل لهم الحق في الإنتفاع بمنحة القفة المحدد مقدارها بسبع مائة مليم في اليوم.

منحة الصندوق المالي

الفصل 22 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 10)

ينتفع الأعوان الرئيسيون المكلفون بالصندوق المالي بمنحة الصندوق حدد مقدارها ب22 دينارا في الشهر. ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة والمنحة التي تدفعها بعض المؤسسات لأعوانها المعينين والتي تحسب على أساس نسبة مائة من الرقم المالي للمعاملات. وإذا كان مقدار هذه المنحة يقل عن 21,666 دينار فإن المؤجر يكون مطالبا بتسديد الفارق.

تدفع هذه المنحة أيضا للأعوان المكلفين بمسك الصندوق وقبض الأموال .

منحة الحضور

الفصل 23 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 16)

تسند لكل عامل منحة حضور حدد مقدارها كما يلي:

- 6,894 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.

- 7,359 د في الشهر بداية من غرة جانفي سنة 2023 بعنوان سنة 2023.

- 7,856 د في الشهر بداية من غرة جانفي سنة 2024 بعنوان سنة 2024.

ويتضمن هذا المبلغ المنحة المنصوص عليها بالأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والمنقح بالأمر المؤرخ في 31 ديسمبر 1965.

منحة الحليب والأوساخ

الفصل 23 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1)

يقع درس امكانية اسناد هاتين المنحتين إلى العملة المستحقين من طرف اللجنة الإستشارية للمؤسسة، وإن تعذر ذلك فمن طرف نواب العملة والنقابيين والإدارة.

منحة الدراسة

الفصل 24 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 10)

عند إفتتاح السنة الدراسية ينتفع الأجراء الذين لهم أطفال في كفالتهم بمنحة دراسة ضبطت كما يلي:

- 20 د عن كل طفل مرسوم برياض الأطفال

- 26,666 د عن كل تلميذ مرسوم بالتعليم الأساسي

- 33,333 د عن كل تلميذ مرسوم بالتعليم الثانوي

- 40 د عن كل طالب مرسوم بالتعليم العالي

ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الجملي للمنحة 93,333 ديناراً.

منحة المواظبة

الفصل 25

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

تسند لكل عامل منحة تساوي الأجر الأصلي لثلاثة أيام إذا ما وازب على الحضور طيلة 3 أشهر متتالية.

منحة الإنتاج وآخر السنة

الفصل 26 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

يطالب العمال وكذلك نواب المنظمات النقابية بتقديم مساهمتهم قصد تحسين انتاجية المؤسسة، ولغاية تشجيع

العمال على تحسين هذه الإنتاجية، يمكن أن تسدد لهم منحة تسمى منحة الإنتاج وآخر السنة تضبط على أساس

العدد المهني السنوي الذي يقع تحديده حسب العناصر الآتية :

- الإنتاجية

- الضمير المهني

- المواظبة

- احترام الأوقات

يسند لكل عنصر من هذه العناصر عدد يتراوح من صفر إلى خمسة.

المجموع (ن)

وبهذه الأعداد الأربعة يحدد مقدار المنحة (م) حسب الصيغة الآتية : (م) = س x ن/20 حيث (س) تمثل :

- بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر : ضعف الأجر الأساسي الخام

- بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة: الأجر الأساسي الخام لثمانية أسابيع بإعتبار المدة العادية للعمل.

إن العمال الذين يتحصلون على عدد (ن) دون 5 من 20 يحرمون من التمتع بالمنحة.

وتخضع هذه المنحة إلى تخفيضات تعادل المدة الجمالية للغيابات غير الخالصة من طرف المؤجر.

ويحرم من هذه المنحة كل عامل تجاوزت غياباته غير الشرعية 90 يوما في السنة أو سلطت عليه عقوبة من

الدرجة الثانية تفوق 30 يوما إيقاف عن العمل غير خالص الأجر .

المساعدة عند الوفاة

الفصل 27 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

في حالة وفاة العامل في طور النشاط وعندما يكون قد أنجز على الأقل 6 أشهر من الخدمات الفعلية بالمؤسسة،

تمنح لأرملته وعند التعذر إلى الأطفال الذين هم في كفالته مساعدة نقدية يكون مقدارها مساويا لأجر شهر عمل

عن كل سنة أقدمية دون أن تتجاوز هذه المساعدة أجرة 12 شهر عمل مهما كانت مدة الأقدمية.

وهذه المساعدة مستقلة عن منحة الوفاة التي تتولى تقديمها أنظمة الضمان الاجتماعي.

غرامة الإحالة على التقاعد

الفصل 28 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

إن السن العادي للتقاعد الذي أقره نظام الضمان الاجتماعي هو 60 سنة.

ولا تمثل الإحالة على التقاعد في سن تساوي أو تتجاوز 60 سنة استقالة أو طردا.

للعامل المحال على المعاش الحق في الانتفاع بمنحة مساوية لجراية شهرين إذا كان يتقاضى أجره مشاهرة أو لـ 7

أسابيع إن كان خالصا بالساعة.

وعند تطبيق هذه الأحكام يجب مراعاة الأجر الأساسي في تقدير المنحة.

وينطبق أيضا هذا الإمتياز على الأجراء البالغين من العمر 55 سنة على الأقل والذين يثبت الضمان الاجتماعي

عجزهم عن مواصلة العمل وينتفعون تبعا لذلك بجراية عجز.

لا يمكن الجمع بين غرامة الإحالة على التقاعد وغرامة الطرد.

ولا تسند غرامة الإحالة على المعاش في حالة التصريح بالطرد الفادح نتيجة الخطأ الفادح الصادر عن الأجير.

بطاقة خلاص الأجور

الفصل 29 (جديد)

تسلم لكل عامل عند دفع الأجور بطاقة خلاص الأجر تنص علاوة على البيانات المذكورة بالفصل 143 من مجلة الشغل، الصنف المهني والدرجة.

إذا صادف يوم دفع الأجور يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات خلاصها يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

التدرج والترقية

الفصل 30 (جديد)

(نقح التعديلي عدد 7)

أ) التدرج:

يتمثل التدرج العادي في الانتقال من درجة إلى أخرى أعلى في نفس الصنف المهني ويكون ذلك بصفة مستمرة باعتبار أقدمية العون في الدرجة.

ب) الترقية :

1- الترقية الآلية: تتمثل الترقية الآلية في التحول من صنف إلى صنف أعلى مباشرة وذلك عند بلوغ العامل آخر درجة في الصنف المرتب به.

ويقع ترتيب العامل المتحصل على ترقية آلية بالصنف الجديد في درجة تعادل أجره القديم، وإن تعذر ذلك في الدرجة التي تليها.

2- الترقية الاختيارية: تتمثل الترقية الاختيارية في التحول من صنف إلى الصنف الذي يليه من حيث الإختصاص. ويكون هذا الإرتقاء بناء على ما للعامل من كفاءة مهنية، وبالإعتماد بالخصوص على العناصر التالية :

أ - مدة الممارسة في المهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية

ج - مدة الخدمة و الإعداد المهنية المتحصل عليها في المؤسسة.

د - السلوك.

هـ - التكاليف العائلية.

يقع ضبط جدول الترقية في موفي شهر نوفمبر من طرف المؤجر الذي يعرضه على مصادقة اللجنة الإستشارية للمؤسسة. ويقع العمل به بداية من غرة جانفي من السنة الموالية.

وفي صورة حدوث شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة فإن على المؤجرين أن يبحثوا ضمن الأصناف الدنيا 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.

استخدام العملة في مهام

غير مهام رتبهم

الفصل 31

يمكن دعوة أي عامل لتولي مهام صنف أدنى مباشرة من الصنف مباشرة من الصنف الذي هو فيه، وذلك حسب متطلبات الخدمة ولمدة لا تتجاوز شهرا ونصف في السنة ويحتفظ العامل في هذه الحالة بالأجر والإمميزات الموافقة لرتبته الأصلية .

وإذا ظهر للعامل المعني أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يفرضه 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 تمثّل 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 اقرار العامل في صنفه الجديد أو إعادته إلى صنفه الأصلي.

تبديل الإقامة أو النقل

الفصل 32 (جديد)

(نقح التعديلي عدد 7)

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العامل أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة وبعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة. وفي هذه الصورة، يقع مراعاة أقدمية العامل و وضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية. وفي سائر الحالات، تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناتجة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة. كما يدفع المؤجر للعامل المنتقل منحة التمركز وذلك في حدود أجرة شهر عمل، مع مراعاة الظروف الإقتصادية للمؤسسة.

تشغيل النساء

والأطفال

الفصل 33

تنطبق هذه الإتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذلك ، فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة، يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والأجر. وفيما يتعلق بشروط انتداب العمال الشبان وكذلك فيما يتعلق بعمل النساء والأطفال فإن الأطراف المتعاقدة تتمثل للتشريع الجاري به العمل .

التدريب والتكوين وإلتقان المهني

الفصل 34 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

يلتزم المؤجر حسب حاجيات المؤسسة و عمالها وأولوياتهم بتنظيم أو المشاركة في مراحل تدريب أو تكوين دورية لفائدة كافة عمالها بهدف إتمام وتحسين معارفهم العامة والتقنية والتكنولوجية وإعدادهم لتطوير وظائفهم ورسكلتهم لاكتساب كفاءات ومهارات مهنية تؤهلهم للترقية الآلية وتقييمهم من المخاطر المهنية.

وتنظم حلقات ودورات التدريب والتكوين المهني الأساسي والمستمر بالتنسيق مع مصالح وزارة التكوين المهني والتشغيل والمنظمة النقابية واللجنة الاستشارية للمؤسسة باتباع أنجع الأنماط والوسائل الأكثر جدوى وتلاؤما مع ظروف المؤسسة وعمالها، مع استغلال محكم لكافة الآليات والموارد المالية الذاتية أو القانونية المتاحة.

وتشارك النقابة و اللجنة الاستشارية للمؤسسة في تشخيص وإعداد برامج التكوين وختمها. كما تشارك في ضبط محتوى كل حلقات ودورات التدريب والتكوين المهني الأساسي والمستمر وتقييم نتائجها.

وتنظم حلقات ودوراته التكوين المستمر الخاصة بالترقية لتشمل كافة عمال المؤسسة بصفة دورية على الأقل مرة كل ثلاث سنوات . ولا يحرم العامل الذي لم يشمل التكوين من الترقية.

وتنظم تربصات تكوينية في القانون الإجتماعي للنواب النقابيين ونواب العملة في اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وتعتبر كل فترات التكوين داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل فعلي.

يلتزم المؤجر بدعم كل المجهودات المبذولة في سبيل انجاح برامج التدريب والتكوين والتربصات، على أن لا يتجاوز العدد الجملي للمتربصين- في مختلف هذه المجالات، وفي نفس الوقت - ثلث عدد عمال المؤسسة.

تعليم الكبار

الفصل 34 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 8)

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك بدون أن يؤثر ذلك على السير العادي لنشاط المؤسسة.

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملا أميا إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعه الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.

تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

حماية العملة أثناء مباشرة مهامهم

الفصل 35

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.

حفظ الصحة والسلامة

الفصل 36 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ويحرص العمال من جانبهم على المحافظة عليها.

ويتعين علي المؤجر أن يعد بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوتا لحفظ ملابس الشغالين. ويحتسب الوقت العادي للاستحمام والمضبوط بربع ساعة يوميا كعمل فعلي خالص الأجر. وتسند في الأسبوع الأول من كل شهر كمية من مواد التنظيف بمقدار كيلو غرام واحد لكل عامل.

يتعين على المؤجر تهيئة محل يقضي فيه العمال الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم. كما يخصص هذا المحل لعقد الإجتماعات النقابية إذا كان ملائما لمثل هذه الإجتماعات ومستقلا عن أماكن الإنتاج والخزن.

يقع ضبط التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة المهنية المتفرعة عن اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

ويتحمل المؤجر مسؤولية عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة. ويتعهد العمال باستعمال أجهزة السلامة والصيانة الموضوعة على ذمتهم بصورة محكمة.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العمال للعلاج الإستعجالي البسيط. ويقع ضبط قائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق من طرف طبيب المؤسسة. ويجب على المؤسسات التي تشغل أكثر من 50 عامل توفير سيارة إسعاف. كما يجب تنظيم دورات تدريبية للعمال في مجال الإنقاذ والإسعاف.

يتعين على المؤسسات الخاضعة لهذه الاتفاقية أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل المتعلق بالصحة والسلامة المهنية.

وطبقا لأحكام الفصل 153 من مجلة الشغل، يمكن للمؤسسات إما إحداث وتجهيز مصلحة لطب الشغل خاصة بها أو الإنخراط بمجمع لطب الشغل ، وذلك لتيسير إجراء الفحوص الطبية عند الإنتداب والفحوص الطبية الدورية.

بدلات الشغل والوقاية

الفصل 37 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

مصاريف شراء ملابس وأحذية الشغل تكون على نفقة المؤجر.

ويقع تحديد عدد ملابس وأحذية الشغل وضبط نوعيتها كما يلي :

- الرجال : سروالان (2)، قميصان (2)، منديلان (2)، حذاءان (2) .

- النساء : منديلان (2)، قميصان (2)، حذاءان (2).

يزود المؤجر عملته أيضا ببدلات الوقاية بدون مقابل إن استلزم الحال.

تتولى اللجنة الإستشارية للمؤسسة وإن تعذر فممثلي العملة ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية ووسائل الوقاية الخاصة بالمؤسسة وذلك باتفاق مع المؤجر.

توضع حجرة ملابس تحت طلب المستخدمين ليضعوا فيها ملابس الشغل والوقاية.

يكون العامل ملزما بارتداء بدلات الشغل والوقاية أثناء ممارسته للعمل.

الحفاظ على الأشياء الضرورية للقيام بالعمل بما في ذلك المواد الأولية

الفصل 38

العامل ملزم بالحفاظ على الأشياء التي سلمت له للقيام بالعمل المناط يعهدته.

وعليه أن يرجعها بعد عمله. وهو مسؤول عن الضياع أو الفساد إذا كانا ناشئين عن هفوة ارتكبها.

بيد أن الأشياء التي يتسلمها دون أن تكون ضرورية لممارسة عمله فإنه لا يكون مسؤولا عنها إلا بوصفه مجرد مؤتمن.

ولا يسأل عن الفساد والضياع الناشئين عن حدث مفاجيء أو عن قوة قاهرة ما عدا في الصورة التي يكون فيها ملزما بإرجاع الأشياء التي أوتمن عليها.

وضياع الشيء إذا كان نتيجة عيوب أصلية أو نتيجة الرقة المفرطة للمادة يعتبر بمثابة الحدث المفاجيء دون أن يحمل وزره على العامل .

والعامل, مسؤول عن سرقة أو تلف الأشياء التي عليه أن يردها إلى مؤجره اللاهم إلا إذا أقام الدليل على أنه لم يصدر عنه أي إهمال .

وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل ليس للمؤجر أن يطالب إلا بإرجاع قيمة الشيء الذي اعتراه الفساد أو ضاع أو اختلس.

مدة العمل

الفصل 39 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

المدة العادية :

المدة العادية الأسبوعية للشغل وتوزيعها يقع ضبطها وفي الأحكام القانونية والترتيبية الجاري بها العمل. ويقع التخفيض في مدة العمل اليومي بساعة واحدة بمناسبة شهر رمضان، مع المحافظة على الأجر. وتحسب ساعة عمل إضافية للعمال المشتغلين بطريقة التناوب، وذلك عند اضطرارهم لتناول الإفطار بمقر عملهم.

الراحة بالليل

الفصل 40

إن مدة الراحة بالليل لا يمكن أن تكون أقل من 10 ساعات بدون مس بالأحكام الخاصة المتعلقة بالنساء والأطفال.

تأجير العمل بالليل

الفصل 41 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

إن ساعات العمل المنجزة بالليل ما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا تخول زيادة في الأجر كل 75%. وتطبق هذه الزيادة على أساس أجر الساعة العادية وليس على أساس أجر الساعة التي زيد في مبلغها من أجل القيام بساعات إضافية.

ولا تنطبق هذه المقتضيات على الحراس والحراس بالليل.

الساعات الزائدة

الفصل 42

إن الساعات الزائدة المقضية ما بعد المدة العادية الأسبوعية للشغل (48 ساعة) تخول زيادة بـ 100 %.

الراحة الأسبوعية

الفصل 43

تمنح للشغالين راحة اسبوعية بـ 24 ساعة متتابة باعتبار أحكام مجلة الشغل ويحتفظ العامل عند الإقتضاء أثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الإمتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر

الفصل 44 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

إن أيام الأعياد التي ان يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : غرة ماي، 20 مارس، 25 جويلية، 13 أوت، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، رأس السنة الهجرية، رأس السنة الميلادية، المولد النبوي الشريف.

ولا يتم خلاص هذه الأيام باستثناء اتفاق مع المؤجر أو غياب تفره الإتفاقية الا إذا كان المعني بالأمر قد عمل بصورة عادية طيلة اليوم السابق للعطلة واليوم الموالي لها.
إن ساعات العمل الضائعة نتيجة أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر يمكن تعويضها أثناء الشهرين المواليين وفي هذه الحالة يتم خلاصها حسب الأجر العادي.
إن العمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه الأعياد لهم الحق في زيادة في الأجور بـ 100%.
وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

التغيب

الفصل 45

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المؤجر باستثناء القوة القاهرة.
يقع إعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو أحد الأطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.
كما يجب ان تكون مدة مثل هذه الغيابات مناسبة للاحداث التي سببتها.
وفي حالة الغيابات المتوقعة، لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المؤجر.
تمنح للشغالون رخص أيضاً في التغيب للمشاركة في لجنة إستشارية للمؤسسة مقررة من طرف المنظمين النقابيتين للأعراف والعمال المعنيين.
ويتحمل المؤجر خلاص وقت العمل الضائع كما لو كان وقت عمل فعلي. وفي جميع الحالات فإن الشغالين مطالبون بالتخفيض إلى أقصى حد من المضار التي تسببها تغيباتهم في سير نشاط المؤسسة.

الرخص السنوية

الخالصة الأجر

الفصل 46 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

الأجير المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة بأجر عن كل إثني عشر شهرا من العمل الفعلي خلال المدة المعنية وذلك بالكيفية التالية:

- 18 يوم عمل للأجراء الخالصين بالساعة

- 30 يوما للأجراء الخالصين بالشهر

يضاف لمدة الرخصة العادية المخولة للأجراء الخالصين بالساعة زيادة في الرخصة من أجل الأقدمية كالآتي:

- يوم واحد عن كل مدة خمسة سنوات (5) مسترسلة وذلك بالنسبة للعشر سنوات الأولى أقدمية.
- يوم واحد عن كل مدة 4 سنوات مسترسلة وذلك فيما بعد العشر سنوات الأولى.
- وفي كل الحالات لا يمكن أن تتجاوز مدة الرخصة 26 يوم من أيام العمل الفعلي.
- ضبطت مدة العطلة بالنسبة لصغار العملة حسب التشريع الجاري به العمل.
- 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 العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

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

كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجرة مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخاصة الأجر كامل المرتب والمنح التي تقاضاها عادة خلال مدة العمل.

الرخص الخاصة

لأسباب عائلية

الفصل 47 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 4 و 7)

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الإحتفاظ بكامل عناصر الأجر .

مدة هذه العطل معينة كما يلي باستثناء مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعا.

- ولادة طفل : يومي عمل (2)

- وفاة الزوج أو الزوجة أو طفل في الكفالة : ثلاثة أيام عمل فعلي (3)

- وفاة أحد الوالدين أو طفل ليس في الكفالة : 6 أيام عمل فعلي (6)

- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يومي عمل (2)

- زواج العامل: أربعة أيام عمل فعلي (3)

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص أن يدلوا بما يثبت ذلك .

وإن طرأ الحدث طيلة الراحة السنوية للشغال فلا يمكنه أن يمدد في عطلته.

رخص الولادة

الفصل 48 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

تسند للمرأة العاملة بمناسبة الولادة - و عند إدلائها بشهادة طبية - رخصة ولادة مدتها شهرين، مع استحقاق كامل الأجر. ويمكن تمديد هذه الرخصة كل مرة بـ 30 يوم إذا تم تبرير ذلك بشهادة طبية. كما يرخص لها- في جميع الحالات، إذا كانت ترضع طفلها، وطيلة سنة ابتداء من يوم الولادة - في راحتيين في اليوم مدة كل منهما ساعة أثناء ساعات العمل لتتمكن من إرضاع مولودها. و هاتان الراحتان خارجتان عن الراحات المنصوص عليها بالفصل 89 من مجلة الشغل، إحداهما معينة لحصة العمل الصباحية والأخرى لحصة ما بعد الزوال. وتعتبر هذه الراحات ساعات عمل خالصة الأجر. كما يجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة.

رخص المرض

الفصل 49 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية ترسل عن طريق البريد وتكون مضمونة الوصول وتبين نوع المرض ومدته المحتملة. ولا يتمتع بأحكام الفترة 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 اذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية .
يحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير .
عند الإقتضاء ينتفع العمال الموضوعون في حاله رخصة مرض بنظام تكميلي زيادة على ما ينتفعون به من الأحكام المقررة بنظام الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.
وقع التنصيص على هذا النظام التكميلي بالفصل 53 من هذه الإتفاقية المشتركة.

الرخص الإستثنائية

الفصل 50

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

إن الغيابات بمناسبة الإستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجماعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع فيها 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 .

الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

الفصل 51

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية «تحت السلاح» بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية ويقع ارجاعهم بكامل الحق لصنفهم 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.

الرخص بدون أجر

الفصل 52

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلبا، وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل .

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز (90) يوما في السنة العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الإجتماعي إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعا .

نظام الحيغة الاجتماعية

الفصل 53 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

إن انشاء نظام التأمين الجماعي ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة بالإشتراك مع المؤسسة المعنية بهذا القطاع.

قطع علاقات الشغل

الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

الفصل 54

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 الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الطبيبين الأولين يتولى التحكيم بين الكشفيين .

يخول الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالإمتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية المعمول بها . لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغال إلا في صورة فقدان خطة شاغرة يمكن إسنادها له رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

أجل الإعلام بإنهاء العمل

الفصل 55 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

في صورة قطع عقد الشغل يعد انتهاء فترة الإختبار، يكون أجل الإعلام بإنهاء العمل المخول للطرفين باستثناء صورة الخطأ الفادح أو قوة قاهرة كما يلي:

أ - 15 يوما بالنسبة للأجراء الخالصين بالساعة،

ب - شهر أو 30 يوم كاملة بالنسبة للأعوان الخالصين بالشهر.

يجب الإعلام عن التنبيه المسبق إما بتوجيه رسالة مضمونة الوصول مع اشعار بالبلوغ أو بتسليم رساله للمعني بالأمر مقابل وصل أو أمام شاهد عيان.

ويبدأ سريان مفعول التنبيه المسبق بداية من تاريخ تقديم الرسالة المضمونة الوصول أو تسليمها المباشر إلى الشغال.

وبالنسبة للطرد الجماعي فإن التنبيه المسبق المتفق عليه بين الطرفين يبدأ سريان مفعوله منذ تصالحهما أمام متفقد الشغل أو عند التعذر بداية من موافقة لجنة مراقبة الطرد المختصة.

لا يشترط التنبيه المسبق من الشغال في فترة البطالة الظرفية نتيجة قلة الشغل.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة واجب الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل

مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة الا إذا وقع التراجع في ذلك باتفاق الأطراف بصفة جمالية أو جزئية.

إن الشغال الذي يكون مضطرا على تقبل شغل جديد مباشرة بإمكانه بعد تقديم كل البيانات المفيدة للمؤجر أن يغادر المؤسسة قبل نهاية أجل التنبيه المسبق بدون أن يطالب بتسديد منحة التعويض. يرخص للعملة أثناء مدة جريان التنبيه المسبق وإلى أن يجدوا عملا جديدا في التغيب كل يوم عمل مدة 3 ساعات وذلك ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وإن هذه التغيبات التي لا ينجر عنها تخفيض في الأجور يقع ضبطها بالإتفاق بين الطرفين، وإلا تقع يوما باختيار المؤجر ويوما باختيار العامل. كما يمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب بعضها أو كلها بالإتفاق مع العرف.

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

الفصل 56 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

إذا ما اضطر المؤجر 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 الآتية:

أ - القيمة المهنية

ب - التكاليف العائلية

ج - الأقدمية

د - الصفة التمثيلية.

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

إن الأعوان المطرودين حسب هذه الشروط لهم الأولوية طيلة سنة في إعادة تشغيلهم في عمل من نفس النوع الذين كانوا يمارسونه سابقا وذلك حسب الترتيب المعاكس للطرود.

تقع دعوة المعنيين بالأمر برسالة مضمونة الوصول، ويجب أن يصل ردهم إلى المؤجر في أجل أسبوع كامل بداية من توجيه الإقتراح بإعادة التشغيل كما يقع اشعار مندوبي العمال بفحوى رسالة المؤجر أو برد الشغال المعني بالأمر .

يقع إعادة انتداب العمال المطرودين بمقتضى عقود شغل لمدة غير محددة، مع اعتبار أقدميتهم في المؤسسة. ويقع الترفيع في هذه الأقدمية بسنة عن كل طفل عمره دون ستة عشرة عاما عند تاريخ الطرد.

غرامة الفصل عن العمل

الفصل 57

تسند غرامة لكل عامل وقع فصله عن العمل، بعد ستة أشهر من العمل الفعلي، إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع. وتحسب هذه الغرامة على أساس أجر 15 يوم عمل في السنة المقضاة فعلياً في نفس المؤسسة . وعلى قاعدة الأجر الأساسي المقبوض عند الفصل وباعتبار كل الإمتيازات التي ليس لها صبغة ترجيع مصاريف: ولا يمكن لهذه الغرامة أن تتجاوز أجر ستة أشهر مهما كانت مدة الخدمات المقضية باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا.

وإن غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق و عن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي. يجب الحضور بالمؤسسة بداية من أول يوم يشرع فيه العمل وإن التوقيفات التي لا ينجر عنها عقد الشغل، لا تخضع من الحساب.

الإستقالة

الفصل 58(جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 7 وعدد 8)

يقع تقديم الاستقالة عن طريق طلب كتابي معرف بالإمضاء صادر عن العامل، مبرراً فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة التي تشغله نهائياً. ويجب على المؤجر الرد كتابياً على مطلب الإستقالة في أجل شهر من تاريخ الإعلام .

وفي حالة الإستقالة، يجب على العامل احترام أجل الإعلام المسبق بإنهاء العمل الذي حددت مدته بشهر. وينتفع العامل المستقيل بأجره كاملاً وبالرخصة السنوية الخالصة الأجر ، وبكل الإمتيازات السنوية باعتبار الأشهر التي انقضت.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في صادر عن العامل. 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 .

شهادة الشغل

الفصل 59(جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

تسلم لكل عامل عند مباشرته للعمل أو عند مغادرته المؤسسة شهادة عمل تقتصر على بيان ما يلي:

- اسم المؤجر ولقبه و عنوانه.

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة، وتاريخ خروجه في حالة مغادرته المؤسسة.

- طبيعة العمل أو الأعمال المتعاقبة التي باشرها العامل، وكذلك مدة عمله في كل منها.

ويقع تسليم شهادة الشغل للعامل بطلب منه، وذلك في أجل أقصاه شهر.

الإمتيازات المكتسبة

الفصل 60

إن هذه الإتفاقية لا يمكن بأية حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الإمتيازات التي اكتسبها الشغل بالمؤسسة التي يشتغل بها قبل دخول هذه الإتفاقية حيز التنفيذ.

وتعوض بنود هذه الإتفاقية المشتركة كل بنود العقود الموجودة، كلما كانت هذه الإتفاقية أكثر نفعا أو معادلة لها لفائدة الأجير.

إن الإمتيازات المعترف بها في هذه الإتفاقية المشتركة لا يمكن بأية حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للإمتيازات الممنوحة بعد لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف أو بموجب اتفاقية في المؤسسات التي خولت معاملها حق الإنتفاع بمكافآت بعنوان استثنائي أو مجاني والتي لم تنشأ عن عقود شغل ولا عن عرف جار ولا بموجب اتفاقية مكتوبة أو ضمنية فإنه من المتفق عليه أن الإبقاء على هذه المكافآت وقيمتها يحافظ فيه على صبغته المجانية.

أحكام تطبيقية

الفصل 61

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

إن الأحكام الواردة بهذه الإتفاقية المشتركة تلغي كل التي نصت عليه سابقا القرارات الوزارية والتي تعتبر مخالفة لها .

إجراء العمل بهذه الإتفاقية

الفصل 62

تدخل هذه الإتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من أول جويلية 1975 .

عن الأعراف

رئيس الإتحاد للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

الإمضاء: السيد الفرجاني بلحاج عمار

رئيس الحجرة النقابية للصبغين والمنظفين

الإمضاء: السيد جمال الدين التلمساني

عن العمال

الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل

الإمضاء: السيد الحبيب عاشور

الكاتب العام للجامعة العامة للبتروكيميا

الإمضاء: السيد علالة العامري

ملحق عدد 1

ترتيب وتحديد الوظائف (محين)

1 - العمال

عامل الصنف الأول:

شغال عادي: عامل انجاز بسيط يقوم بنقل المعدات أو السلع ونشر الفصول الخ ...

عامل من الصنف الثاني :

مراقب أو مراقبة :

عامل (أو عاملة) مكلف بمراقبة الفصول المنظفة أو التي هي في طريقها إلى التنظيف ويحدد عند الإقتضاء العيوب.

فارز أو فارزة:

عامل (أو عاملة) مكلف بفرز الفصول المعدة للتنظيف ثم يتولى توزيعها حسب أنواعها.

الفارز المراقب:

عامل (أو عاملة) مكلف بمراقبة الفصول المنظفة قبل عرضها على قسم الكي.

معين سائق المرجل :

عامل يعين سائق المرجل في عمله .

عمال من الصنف الثالث :

الطاوى :

عامل (أو عاملة) تقوم بترتيب الفصول المنظفة والمكوية حسب طي معين يلصق التذاكر ويتولى وضع الفصول في الأكياس كما يمكن عند الإقتضاء أن يكلف بالكي.

غاسل أو غاسلة :

يقوم بغسل الفصول باليد أو بواسطة الآلة.

معين الصباغ :

عامل يتولى إعانة الصباغ في عمله.

الحاوي :

عامل يجيد الكي بالمكاواة.

عمال الصنف الرابع :

عامل مرجل :

عامل مسؤول عن مراقبة المرجل وتعبئته وبعيائه يصفة منتظمة .

الخيطة :

عاملة مكلفة بخياطة الارآب المفتقة باليد أو بواسطة الآلة.

عامل على مائدة الكي :

عامل (أو عاملة) يجيد كي الثياب المنظفة حسب المعايير المحددة (استعمال المائدة المبللة الخ...).

عمال الصنف الخامس :

سائق آلة :

عامل مسؤول عن فرز الثياب و بتسيير آلة التنظيف وبتزويدها ومراقبتها.

الصباغ العادي :

عامل يحسن تبديل المحول ويتولى بمفرده الصبغ الكبير يعمل تحت اوامر العامل الصباغ أو تحت إمرة رئيس المؤسسة.

منظف أو منظفة :

عامل (أو عاملة) مكلف بالتعرف على الأوساخ ويزالتها وذلك باختيار المنظف الصالح لهذا الغرض .

عمال الصنف السادس :

الصباغ الكامل :

عامل قادر على القيام بكل الأصباغ والعروضات .

2- المستخدمون

مستخدمو الصنف الأول :

الحارس :

عامل يقوم بمراقبة وحراسة المعدلات يجب عليه أن يثبت بعض المبادرة في مادة الوقاية.

المكلف بالتنظيف :

عامل مكلف خصيصا بأشغال التنظيف.

مستخدمو الصنف الثاني:

مرافق السائق، مسلم البضاعة :

عون يرافق سائق سيارة ذات محرك مكلف بتسليم الأثاث المنظفة لمختلف المغازات كما يتسلم الفصول المعدة للتنظيف.

يمكن ان تقع دعوته لإنجاز عدة أشغال بسوطة سواء بالمعمل أو بالمغازات .

مستخدم بالمعمل :

عون مكلف بالأبحاث المتعلقة بالأثاث المعدة للتسليم كما يتولى وضع العلامات عليها.

العون:

عامل بالمغازة مكلف بتقبل الفصول المعدة للتنظيف يقوم بوضع علامات عليها ويتولى مقابل ذلك تسليم وصلات من القباضة.

مستخدمو الصنف الثالث :

عون رئيس :

نفس التعريف كما لعون المغازة إلا أنه زيادة على ذلك يمسك الصندوق المالي و مسؤول علاوة على ذلك بفتح و غلق المغازة: يجب أن يكون تحت أوامره عونان على الأقل .

مستخدمو الصنف الرابع :

السائق:

عون مكلف بسيارة أو شاحنة لنقل السلع أو فصول الأثاث المنظفة أو المعدة للتنظيف. يتولى تنظيف الشاحنة ويسهر على حسن استعمالها وهو مطالب عند شروعه في عمله بمراقبة جميع الأجهزة اللازمة لحركة المرور .

مستخدمو الصنف الخامس :

الكاتب الراقن أو كاتبة راقنة) :

عون يحسن تحرير ورقن المكاتبات يسهر على الأرشفة والوثائق الإدارية يقوم بمبادرات في النطاق المحدد له من طرف رئيس المؤسسة أو من طرف رئيسه المباشر.

معين المحتسب :

مستكتب مختص في مسك الدفاتر تحت مسؤولية وإدارة المحتسب .

مستخدمو الصنف السادس:

إطار الإشراف أو رئيس المعمل :

عون مكلف بمراقبة حسن سير المعمل يسهر على الانضباط وتنفيذ التعليمات المتعلقة بالوقاية موضوع تحت الإشراف المباشر لرئيس المؤسسة أو ممثله .

مستخدمو الصنف السابع:

المحتسب :

عون مسؤول عن مسك الدفاتر القانونية والوثائق اللازمة للمحاسبة العامة مكلف بإعداد حصيلة موازين المؤسسة يسهر عند الإقتضاء على المقبوض اليومي ويتولى علاوة على ذلك خلاص أجور العملة.

مستخدم الصنف الثامن:

كاهية -المدير :

يحدد وظائفه رئيس المؤسسة

مستخدم الصنف التاسع :

المدير :

يحدد وظائفه رئيس المؤسسة

مستخدم الصنف العاشر :

الوكيل:

يحدد وظائفه رئيس المؤسسة.

الأجور

(من الملحق التعديلي عدد16)

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

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

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

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

تسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنوات 2022 و 2023 و 2024، الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق

هذه الجداول على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجداول الأجور المرفقة بهذا

الملحق التعديلي.

الفصل الثالث - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ديسمبر 2021، مع مراعاة أحكام

الفصل الأول والثاني أعلاه.

الفصل الرابع -

أ- تطبق المؤسسات والقطاعات الإتفاقات 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

الإتفاق المشار إليه أعلاه، فإنه يتم إسناد الفارق بمفعول يعود لشهر ديسمبر 2021. ولا يستوجب الجمع

بين الزيادات بعنوان سنة 2022 والزيادات أو التسبقة التي أسندتها المؤسسات خلال سنتي 2020 و 2021.

الفصل الخامس - أحكام خاصة:

يتم الإلتزام باحترام أحكام الإتفاقية المشتركة القطاعية وعدم المطالبة بأية زيادة في الأجر أو طلب يكون له

انعكاس مالي طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق.

تونس في 24 جوان 2022.

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

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الأقدمية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	13-11	15-13	17-15	19-17	21-19	23-21	25 +
الصنف														
1	2,658	2,694	2,696	2,698	2,700	2,703	2,705	2,708	2,710	2,713	2,723	2,733	2,743	2,754
2	2,719	2,722	2,725	2,728	2,732	2,735	2,742	2,753	2,763	2,773	2,784	2,795	2,807	2,818
3	2,774	2,777	2,781	2,788	2,800	2,811	2,824	2,835	2,847	2,858	2,870	2,893	2,904	2,916
4	2,798	2,811	2,824	2,838	2,851	2,863	2,877	2,901	2,914	2,926	2,938	2,951	2,964	2,977
5	2,877	2,892	2,908	2,924	2,949	2,963	2,977	2,989	3,003	3,016	3,029	3,041	3,054	3,066
6	2,977	2,990	3,004	3,017	3,032	3,048	3,063	3,077	3,092	3,106	3,132	3,149	3,165	3,180

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 الإداريون والفنيون
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الأقدمية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	13-11	15-13	17-15	19-17	21-19	23-21	23 +
الصنف														
1	553,314	559,989	560,465	560,941	561,418	561,894	562,368	562,850	563,324	563,801	564,354	566,007	567,595	569,310
2	564,986	565,572	566,158	566,744	567,330	567,915	568,870	570,781	572,692	574,604	576,515	578,447	580,529	585,358
3	577,181	577,978	578,776	580,449	582,681	584,913	587,146	589,378	591,806	596,990	599,423	601,855	604,264	606,516
4	582,140	585,191	587,514	589,837	592,160	594,686	599,950	602,482	605,015	607,546	610,079	612,610	615,659	617,674
5	597,395	599,976	602,644	608,191	611,417	613,817	616,631	619,444	622,257	625,070	627,884	630,691	633,510	635,807
6	619,428	622,804	626,180	629,556	632,932	636,308	639,684	643,060	646,436	652,544	655,820	659,296	662,672	663,983
7	685,058	688,960	692,863	696,765	700,668	707,277	711,179	715,082	718,984	722,329	726,789	730,696	734,594	741,203
8	706,324	710,784	717,950	722,410	726,870	731,330	735,790	740,250	744,710	751,876	756,336	760,796	765,256	769,716
9	777,172	782,747	788,322	793,897	802,178	807,753	813,328	818,903	824,478	830,053	835,628	841,203	846,778	852,353
10	819,782	826,472	833,162	839,852	846,542	853,232	854,760	866,612	873,302	879,993	886,682	893,413	900,062	906,752

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
أعوان التنفيذ
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الأقدمية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	13-11	15-13	17-15	19-17	21-19	23-21	23 +
الصنف														
1	2,838	2,874	2,876	2,878	2,880	2,883	2,885	2,888	2,890	2,893	2,903	2,913	2,923	2,934
2	2,902	2,905	2,908	2,911	2,915	2,918	2,925	2,936	2,946	2,956	2,967	2,978	2,990	3,001
3	2,961	2,964	2,968	2,975	2,987	2,998	3,011	3,022	3,034	3,045	3,057	3,080	3,091	3,103
4	2,987	3,000	3,013	3,027	3,040	3,052	3,066	3,090	3,103	3,115	3,127	3,140	3,153	3,166
5	3,072	3,087	3,103	3,119	3,144	3,158	3,172	3,184	3,198	3,211	3,224	3,236	3,249	3,261
6	3,178	3,191	3,205	3,218	3,233	3,249	3,264	3,278	3,293	3,307	3,333	3,350	3,366	3,381

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 الإداريين والفنيين
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الأقدمية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	13-11	15-13	17-15	19-17	21-19	23-21	23 +
الصنف														
1	590,663	597,337	597,814	598,290	598,767	599,243	599,717	600,199	600,673	601,150	601,703	603,356	604,944	606,659
2	603,123	603,709	604,295	604,881	605,467	606,052	607,007	608,918	610,829	612,741	614,652	616,584	618,666	623,495
3	616,141	616,938	617,736	619,409	621,641	623,873	626,106	628,338	630,766	635,950	638,383	640,815	643,224	645,476
4	621,434	624,485	626,808	629,131	631,454	633,980	639,244	641,776	644,309	646,840	649,373	651,904	654,953	656,968
5	637,719	640,300	642,968	648,515	651,741	654,141	656,955	659,768	662,581	665,394	668,208	671,015	673,834	676,131
6	661,240	664,616	667,992	671,368	674,744	678,120	681,496	684,872	688,248	694,356	697,632	701,108	704,484	705,795
7	731,300	735,202	739,105	743,007	746,910	753,519	757,421	761,324	765,226	768,571	773,031	776,938	780,836	787,445
8	754,001	758,461	765,627	770,087	774,547	779,007	783,467	787,927	792,387	799,553	804,013	808,473	812,933	817,393
9	829,631	835,206	840,781	846,356	854,637	860,212	865,787	871,362	876,937	882,512	888,087	893,662	899,237	904,812
10	875,117	881,807	888,497	895,187	901,877	908,567	910,095	921,947	928,637	935,328	942,017	948,748	955,397	962,087

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
أعوان التنفيذ
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الأقدمية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	13-11	15-13	17-15	19-17	21-19	23-21	23 +
الصف														
1	3,029	3,065	3,067	3,069	3,071	3,074	3,076	3,079	3,081	3,084	3,094	3,104	3,114	3,125
2	3,098	3,101	3,104	3,107	3,111	3,114	3,121	3,132	3,142	3,152	3,163	3,174	3,186	3,197
3	3,161	3,164	3,168	3,175	3,187	3,198	3,211	3,222	3,234	3,245	3,257	3,280	3,291	3,303
4	3,189	3,202	3,215	3,229	3,242	3,254	3,268	3,292	3,305	3,317	3,329	3,342	3,355	3,368
5	3,279	3,294	3,310	3,326	3,351	3,365	3,379	3,391	3,405	3,418	3,431	3,443	3,456	3,468
6	3,392	3,405	3,419	3,432	3,447	3,463	3,479	3,492	3,507	3,521	3,547	3,564	3,580	3,595

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 الإداريين والفنيين
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الأقدمية	1-0	2-1	3-2	5-3	7-5	9-7	11-9	13-11	15-13	17-15	19-17	21-19	23-21	23 +
الصف														
1	630,533	637,207	637,684	638,160	638,637	639,113	639,587	640,069	640,543	641,020	641,573	643,226	644,814	646,529
2	643,833	644,419	645,005	645,591	646,177	646,762	647,717	649,628	651,539	653,451	655,362	657,294	659,376	664,205
3	657,730	658,527	659,325	660,998	663,230	665,462	667,695	669,927	672,355	677,539	679,972	682,404	684,813	687,065
4	663,381	666,432	668,755	671,078	673,401	675,927	681,191	683,723	686,256	688,787	691,320	693,851	696,900	698,915
5	680,765	683,346	686,014	691,561	694,787	697,187	700,001	702,814	705,627	708,440	711,254	714,061	716,880	719,177
6	705,874	709,250	712,626	716,002	719,378	722,754	726,130	729,506	732,882	738,990	742,266	745,742	749,118	750,429
7	780,662	784,564	788,467	792,369	796,272	802,881	806,783	810,686	814,588	817,933	822,393	826,300	830,198	836,807
8	804,896	809,356	816,522	820,982	825,442	829,902	834,362	838,822	843,282	850,448	854,908	859,368	863,828	868,288
9	885,632	891,207	896,781	902,357	910,638	916,213	921,788	927,363	932,938	938,513	944,088	949,663	955,238	960,813
10	934,188	940,878	947,568	954,258	960,948	967,638	969,166	981,018	987,708	994,399	1001,088	1007,819	1014,468	1021,15

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.