



kamel.c.sfar@gmail.com

مرحباً

كمال صفر

الإتفاقية المشتركة القطاعية لقطاع نقل البضائع عبر الطرقات

Sfarconsulting.tn

مراجعة (2018)

جميع الحقوق محفوظة (2021)

فهرس الإتفاقية

الصفحة	الموضوع	الفصول
4 - 3	الفهرس	
5	التنقيحات	
6	قرار المصادقة	
7	الموضوع وميدان التطبيق	1
7	المدة، المراجعة، التراجع.	2
8 - 7	تفسير النصوص	3
9 - 8	الحق النقابي وحرية الرأي	4
9	قبول النواب النقابيين	5
9	تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
10	انتداب العملة	7
11 - 10	عقد الشغل لمدة معينة	8
11	مدة التجربة	9
11	تشغيل النساء و الأطفال	10
12 - 11	حماية العملة أثناء مباشرة العمل	11
12	بطاقة خلاص الأجر	12
12	التدرج والترقية	13
13 - 12	استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم	14
13	أجل الإعلام بإنهاء العمل	15
13	الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط على عدد الأعوان	16
14 - 13	مكافأة نهاية الخدمة	17
14	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	18
14	الإستقالة	19
15	شهادة الشغل	20
15	تغيير مكان الإقامة أو النقلة	21
15	التغيب	22
15	مدة العمل	23
15	الراحة الليلية	24
16	تأجير العمل بالليل	25
16	الساعات الزائدة	26
16	الراحة الأسبوعية	27
16	أيام العطل	28
17 - 16	الراحة السنوية خالصة الأجر	29
17	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	30
17	رخص الولادة	31
18 - 17	الرخص الإستثنائية	32
18	رخص المرض	33
18	الرخصة لتأدية الواجب العسكري	34
19	الرخص بدون الأجر	35
21 - 20 - 19	التأديب	36

21	مشمولات نظر مجلس التأديب	37
21	التدريب والتكوين المهني والإتقان المهني	38
22-21	ملابس الشغل والوقاية	39
22	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما في ذلك المواد الأولية	40
23-22	الوقاية الصحية وتوفير السلامة	41
23	نظام الحيطه الإجتماعية	42
23	نظام التقاعد	43
23	المنحة الكيلومترية	44
24-23	منحة الإنتاج السنوية	45
24	منحة النقل	46
25-24	منحة التنقل	47
25	منحة العمل بدون مرافق	47 مكرر
25	منحة الحضور	48
25	المنحة الوظيفية	49
25	منحة القفة	50
26	منحة عيد الفطر	51
26	منحة عيد الإضحى	52
26	المنحة المدرسية	53
26	المساعدة في حالة الوفاة	54
26	الأجور	55
27-26	إعادة الترتيب المهني	57
27	الإمتميازات المكتسبة	58
27	إجراء العمل بهذه الإتفاقية	59
28	تصنيف الوظائف	ملحق عدد 1
29	تعريف الوظائف وشروط الإنتداب	ملحق عدد 2
32-31-30	الأجور لسنتي 2016-2017 (الملحق التعديلي عدد 9)	

تنقيحات الإتفاقية المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية بتاريخ 4 فيفري 1997 الملاحق من سنة 2000 إلى سنة 2018			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
1	قرار مؤرخ في 7 أوت 2000	***	جداول الاجور
2	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	4- 23- 44- 47- 49 - حذف الفصل 56	الحق النقابي وحرية الرأي- مدة العمل- منحة الإنتاج الشهرية- منحة التنقل - المنحة الوظيفية
3	قرار مؤرخ في 3 ماي 2006	54	المساعدة في حالة الوفاة
4	قرار مؤرخ في 12 ماي 2009	4- 8- 39- 44- 49 51	الحق النقابي وحرية الرأي- عقد الشغل لمدة معينة- ملابس الشغل والوقاية- المنحة الكيلومترية- المنحة الوظيفية- منحة عيد الفطر
5	قرار مؤرخ في 21 مارس 2012	44- 47- 49- 51 - إضافة الفصل 47 مكرر	المنحة الكيلومترية- منحة التنقل- المنحة الوظيفية- منحة عيد الفطر - منحة العمل بدون مرافق
6	قرار مؤرخ في 8 ماي 2014	46- 47	منحة النقل - منحة التنقل
7	قرار مؤرخ في 16 نوفمبر 2015	46	منحة النقل
8	قرار مؤرخ في 27 أكتوبر 2016	46- 48	منحة النقل- منحة الحضور
9	قرار مؤرخ في 23 فيفري 2018	46- 48	منحة النقل- منحة الحضور

قرار من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 4 فيفري 1997

يتعلق بالمصادقة على

الإتفاقية المشتركة القطاعية لقطاع

نقل البضائع عبر الطرقات

إن وزير الشؤون الإجتماعية،

بعد إطلاعاه على مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 وخاصة فصولها 37 وما بعده،

قرر ما يلي:

الفصل الأول

تمت المصادقة على الإتفاقية المشتركة القومية لقطاع نقل البضائع عبر الطرقات الملحقة بهذا القرار.

الفصل 2

تنطبق وجوبا أحكام هذه الإتفاقية على جميع المؤجرين والعملة التابعين للنشاطات المضبوطة بفصلها الأول وذلك في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 4 فيفري 1997.

وزير الشؤون الإجتماعية
الشاذلي النفاقي

إطلع عليه
الوزير الأول
حامد القروي

الإتفاقية المشتركة القطاعية لقطاع
نقل البضائع عبر الطرقات

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الجامعة الوطنية للنقل
- من جهة،
- الإتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنقل
- من جهة أخرى،

الإتفاق' على ما يلي :

الفصل الأول

الموضوع وميدان التطبيق

تنظم هذه الإتفاقية العلاقات بين المؤجرين والشغالين من الجنسين العاملين بصفة قارة في المؤسسات مهما كان حجمها وطبيعتها القانونية التي يتمثل نشاطها في نقل البضائع عبر الطرقات في كامل تراب الجمهورية التونسية. تستثنى من ميدان تطبيق هذه الإتفاقية المؤسسات الخاضعة للنظام الأساسي العام لأعوان المنشآت العمومية.

الفصل 2

المدة، المراجعة، التراجع.

أبرمت هذه الإتفاقية المشتركة لمدة غير معينة.

التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الإتفاقية أو في جزء منها، من طرف أحد المتعاقدين، لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام كاملة بداية من إجراء العمل بها. وبعد انتهاء هذه المدة فالتراجع أو طلب المراجعة لا يمكن القيام بهما إلا بعد انقضاء ثلاث سنوات.

تتعين على الطرف الراغب في التراجع في الإتفاقية أو المطالب بإجراء مراجعتها كلا أو بعضا أن يعلم الطرف الآخر بما عزم عليه، وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن توافي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية المعنية ويتعين افتتاح المناقشات خلال الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب على الطرف القائم بالتراجع في الإتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلا أو بعضا أن يشفع رسالة الإعلام بمقترحاته بشأن المواد المزمع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الإتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المناقشات، يمكن للطرفين أن يقررا بالإتفاق بينهما على إبقاء الإتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الإتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يقع الإلتجاء للتحكيم طبقا لأحكام الفصل 381 مكرر من مجلة الشغل. وما دام هذا التحكيم لم يصدر فالإتفاقية المشتركة تبقى سارية المفعول.

تدرج التعديلات المدخلة على نص الإتفاقية في ملحقات تعديلية يكون لها نفس الأثر القانوني.

الفصل 3

تفسير النصوص

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير هذه الإتفاقية المشتركة أو تأويلها يجب رفعها للجنة ذات تركيبة متناصفة تعين خصيصا لهذا الغرض من قبل الأطراف الموقعة عليها.

وإن لم يحصل الإتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتناصفة يمكن للطرفين بالإتفاق بينهما الإلتجاء إلى تحكيم وزارة الشؤون الإجتماعية.

وإن ما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية بالنسبة للتفسير المنشود يكون له نفس المفعول الذي يكون لهذه الإتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد2 وعدد4)

الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية مكونة 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 اطار الهياكل النقابية المعترفة بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين. تنسحب أحكام الفصل 166 (جديد) من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات الى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المكونة 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 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 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 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 عاملا و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملا.

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

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المتخرط 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 و الأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

الفصل 5

قبول النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة.

ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

الفصل 6

تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونوابالعملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام 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 مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي للممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 7

انتداب العملة

العملة الذين تم استخدامهم يرسمون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجرة طبق صنفهم. ويقع الإستخدام طبق التشريع الجاري به العمل.

يجب إعلام كل عامل كتابة عند انتدابه بالصنف المهني الذي سيرسم به وبمبلغ الأجرة المقابلة لذلك، كما يقع العمل بما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تعطى للعملة عند الإقتضاء بطاقات متضمنة لصفاتهم المهنية واختصاصهم.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الإستخدام، طبق الشروط الواردة في التشريع المتعلق بطب الشغل.

الفصل 8 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

عقد الشغل لمدة معينة

- 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 متغيبا 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.

2 - 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.

3 - يتقاضى العملة المنتدبون 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. 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 اشهر، 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 الثانية من هذا الفصل.

الفصل 9

مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي :

بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

بالنسبة للإطارات : سنة

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

الفصل 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. وبالنسبة 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 ممارستهم لأشغالهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والإلتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر، في حالة الإنقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة.

الفصل 12

بطاقة خلاص الأجر

عند دفع أجور العملة، يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها. إذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقة الخلاص يتمان بأقصى ذلك اليوم.

الفصل 13

التدرج والترقية

أ - التدرج: يقع التدرج آليا حسب الأقدمية، وضبطت مدة البقاء بالدرجة للارتقاء للدرجة الموالية بسنة واحدة بالنسبة للدرجات 1 و 2 و 3 و 4 وبسنتين بالنسبة للدرجات 5 و 6 و 7 و 8 وثلاث سنوات بالنسبة لبقية الدرجات.
ب - الترقية في السلم: لا يمكن لمقترحات الترقية بالإختيار أن تتجاوز كل سنة نسبة 30% من جملة عدد الأعوان بكل سلم.

لا يمكن أن يرسم بجدول الترقية الإختيارية إلا الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط التالية :
أولا : أن يكونوا قد قضوا ثلاث سنوات بالسلم المرتبين به
ثانيا : أن يكونوا من ضمن الأعوان الذين تحصلوا على أحسن مجموع للأعداد المهنية خلال الثلاث سنوات الأخيرة.
ثالثا : أن لا يكونوا قد تعرضوا خلال السنة المعنية أو السنة السابقة لعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية.
يتابع العون الذي وصل إلى الدرجة الأخيرة من السلم الموجود به تقدمه داخل السلم الموالي بداية من الدرجة المطابقة لأجره وإن تعذر فبداية من الدرجة التي تليها مباشرة في الإرتفاع.
الترقيات عن طريق التسميات المباشرة من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة بنفس الصنف أو من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة بالصنف الموالي يتم التصريح بها بعد استشارة اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

الفصل 14

استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة ليجتهم

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

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا ليتولى ممارسة وظيفة من صنف يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين فيه مؤقتا على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند إنتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 15

أجل الإعلام بإنهاء العمل

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد. ويرخص للعملة بالتغيب كامل لنصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح. وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والناجمة عن أحكام خاصة يتضمنها اتفاق الطرفين. عند عدم احترام الطرف المبادر بقطع العلاقة الشغلية لأجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل يقع الرجوع لأحكام مجلة الشغل.

الفصل 16

الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط على عدد الأعوان

إذا ما اضطرت المؤجر للتنقيص في عدد الأعوان القارين لسبب يرجع لظروف اقتصادية أو لحذف 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 مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر في عدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية. وعند إعادة الإنتداب تعطى الأولوية للأعوان المفضولين للأسباب المذكورة وفقا للفصل 21-13 من مجلة الشغل.

الفصل 17

مكافأة نهاية الخدمة

كل عامل مرتبط بعقد لمدة غير معينة وقع طرده بعد انقضاء فترة التجربة يستحق في ما عدا صورة الخطأ الفادح مكافأة لنهاية الخدمة تقدر بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي في نفس المؤسسة وذلك على أساس الأجر الذي تقاضاه

العامل عند الطرد مع مراعاة جميع الإمتيازات التي ليست لها صبغة إرجاع مصاريف. ولا يمكن أن تفوق هذه المكافأة أجر أربعة شهر مهما كانت مدة العمل الفعلي. مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وكذلك عن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعد مدة الأقدمية بالمؤسسة ابتداء من أول يوم يباشر فيه العامل مهامه بها كما أن التوقيف الذي لا ينجر عنه قطع عقد الشغل لا تطرح مدته من الحساب المذكور. يتم حساب مكافأة نهاية الخدمة على قاعدة جملة الأجرة التي كسبها العامل المفصول عن العمل أثناء الشهر السالف للإعلام بإنهاء العمل، ولا يمكن أن يكون أقل من معدل الأجور الشهرية بالنسبة للإثنين عشر شهرا السالفة للإعلام بإنهاء العمل.

الفصل 18

الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

إذا ما وقع اعتبار أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض عادي أو طويل الأمد، أنه لم تعد تتوفر فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له، فإنه يجب عليه أن يخضع لفحص طبي من قبل طبيب المؤسسة. وللعامل الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص، وفي هذه الحالة يقع إجراء فحص مقابل بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الإتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الإثنين الأولين ويتولى هذا الثالث التحكيم بين الكشفين. إن إنهاء العمل بسبب حالة صحية تستوجب أداء الإمتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية. لا يقع اللجوء لإنهاء مهام العامل الذي لم يعد قادرا على تأدية عمله الأصلي، إلا في صورة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني وذلك بالنظر لمؤهلاته المهنية.

الفصل 19

الإستقالة

الإستقالة لا يمكن أن تنتج إلا بناء على طلب كتابي من طرف العامل يبرز فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي صورة الإستقالة يتعين على العملة احترام أجل التنبيه المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الإتفاقية المشتركة أو بالإتفاقات الخاصة مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة الخالصة.

يمكن عند الإقتضاء انتداب العامل المستقيل من جديد من قبل المؤجر، وفي هذه الحالة يتعين على العامل أن يستجيب لجميع شروط ومتطلبات الخطة المرشح لها بدون اعتبار وضعيته المسابقة داخل المؤسسة.

الفصل 20

شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل تتضمن ما يلي :

- الإسم وعنوان المؤجر

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها

- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها وكذلك مدة عمله في كل منها.

وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة تحت ذمته منذ إبتداء مدة التنبيه المسبق.

الفصل 21

تغيير مكان الإقامة أو النقلة

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.

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

الفصل 22

التغيب

التغيب الناجم عن حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة أو الحادث أو المرض الذي أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد، يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لوقوع الحالة الطارئة. وفي حالة الإعلام بالمراسلة يعتمد تاريخ ختم البريد.

ويجب أن تكون مدة التغيب في تلك الحالات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول على ترخيص في ذلك من المؤجر.

الفصل 23 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد2)

مدة العمل

ضبطت مدة العمل ب 48 ساعة في الأسبوع لكافة العملة طبقا لمقتضيات الفصل 79 من مجلة الشغل.

الفصل 24

الراحة الليلية

راحة الليل للنساء والأطفال تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25

تأجير العمل بالليل

يقع خلاص ساعات العمل التي ينجزها العمال ما بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا بزيادة تقدر نسبتها ب 50% وتنطبق هذه الزيادة على سعر الساعة العادية وليس على سعر الساعة التي ألحقت بها زيادة بموجب خلاص الساعات الإضافية.

لا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل.

الفصل 26

الساعات الزائدة

الساعات الزائدة المنجزة بعد المدة الإعتيادية للعمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبق التشريع الجاري به العمل.

الفصل 27

الراحة الأسبوعية

تعطى للعملة راحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متوالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل. وفي مدة هذه الراحة يحفظ للعامل، عند الإقتضاء، الإنتفاع بكافة الإمتيازات العينية التي هي على ذمته، لكن بدون أن يدعي الحق في تعويض.

الفصل 28

أيام العطل

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي: 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى. العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100%. أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل. التغيب عن العمل أثناء اليوم السابق أو الموالي ليوم العطلة الخالصة بدون مبرر ينجر عنه عدم الإنتفاع بخلاص هذه العطلة.

الفصل 29

الراحة السنوية خالصة الأجر

لكل عامل الحق في راحة سنوية خالصة الأجر تكون مدتها 21 يوما تتضمن 18 يوم عمل فعلي. يقع ضبط تاريخ التمتع بالراحة السنوية باتفاق مشترك بين المؤجر ومن يهمهم الأمر مع مراعاة مصلحة العمل والوضع العائلي للمنتفع بها وأقدميته في العمل. يحدد النظام الداخلي للمؤسسة جدول الدخول في العطلة السنوية، لكن في صورة حدوث قوة القاهرة، يمكن للعامل بطلب منه أن يحصل على الكل أو البعض من إجازته السنوية في أي وقت آخر.

يجب التمتع بالراحة عادة أثناء المدة المحددة، غير أنه يمكن تأجيل الحق في العطلة السنوية الى السنة الموالية فقط وذلك باتفاق مشترك.

وأثناء الرخصة السنوية خالصة الأجر يتقاضى العامل كامل المرتب والمنح الراجعة له عادة أثناء مدة العمل. كل عامل يبدأ رخصته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في أن يتقاضى مسبقاً أجره وذلك بالنسبة لمدة راحته السنوية.

الفصل 30

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم مع الإحتفاظ بكافة عناصر الأجر. مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا:

- ولادة مولود : ثلاثة أيام عمل (3)
 - وفاة أحد الزوجين : ثلاثة أيام عمل (3)
 - وفاة والد أو أم أو ولد : ثلاثة أيام عمل (3)
 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : يومي عمل (2)
 - زواج العامل : خمسة أيام عمل (5)
 - زواج أحد الأبناء: يوم عمل (1)
 - ختان ابن العامل: يوم عمل (1)
- يجب على المتمتعين بالرخص الآنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 31

رخصة الولادة

للمرأة العاملة الحق في الإنتفاع برخصة ولادة ضببت بشهر بداية من الوضع شريطة إدلائها بشهادة طبية. ويمكن تمديد هذه الرخصة كل مرة ب 15 يوما إذا وقع تبرير ذلك بشهاد طبية. وفي جميع الحالات يحق للمرأة التي ترضع ابنها التمتع بفترتين من الراحة بنصف ساعة لكل منها خلال فترة العمل لتمكينها من إرضاع مولودها وذلك طيلة سنة بداية من يوم الولادة. وتعتبر هذه الراحة بمثابة ساعات عمل وتخول التمتع بالأجر.

الفصل 32

الرخص الإستثنائية

الغيابات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة الا في حالة قوة القاهرة ثابتة قانونا.

التغيبات بمناسبة استدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والدولية، للعملة النائين، المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية، يقع خلاصها طبق التشريع الجاري به العمل.

أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الإستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الإقتضاء الآجال اللازمة للطريق.

يجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقا والإستظهار بأوراق الإستدعاء قبل التغيب.

الفصل 33

رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن العمل إثر مرض، يوضع في وضعية «رخصة مرض» بشرط أن يدلي خلال 48 ساعة بشهادة طبية موضحة لنوع المرض ومدته المتوقعة.

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

أ- ينقطع عن عمله لأسباب متأتية عن إدمانه على المشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته، أو المنجرة عن جروح أصيب بها العامل خارج العمل إن ثبت خطؤه.

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

ت - يمارس عملا خارجيا مقابل أجرة أو بدونها بينما هو في حالة مرض.

ث - يمدد في انقطاع العمل إلى ما بعد الأجل الذي عينه الأطباء.

فهو يعتبر في حالة تغيب غير مبرر ويستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق إجراء أية مراقبة طبية يراها مفيدة وذلك بمقر المريض.

ينتفع العملة الموضوعون في وضعية رخصة مرض، عند الإقتضاء، بنظام تكميلي علاوة على الإنتفاع بالمقتضيات

المنصوص عليها بتراتب الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي. هذا النظام التكميلي منصوص عليه بالفصل 42 من هذه الإتفاقية.

الفصل 34

الرخصة لتأدية الواجب العسكري

العملة القائمون بتأدية الواجب العسكري يعتبرون في وضعية «تحت العلم» ودون أجرة غير أنهم يحتفظون بالحق في

الأقدمية وفي التقدم (الترج) ويرجعون لصنفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم في

خلال الشهر الموالي لتسريحهم أو في صورة مرض بتوجيه شهادة طبية وتكون لهم الأولوية للتعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم للجيش.

الفصل 35

الرخص بدون أجر

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل. مدة هذه الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقدم وفي ما يدفعه المؤجر بعنوان التأمينات الإجتماعية، لا تتجاوز 90 يوما في العام إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أوفر نفعا للعامل.

الفصل 36

التأديب

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

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 الإستشارية 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 ظرفة سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا 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 الناشئين 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 الهيكل المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
- (5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.
- (6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي 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.
- (12) إرتكاب مخالفة لأحكام مجلة الطرقات إستوجبت حجز رخصة السياقة لمدة تتجاوز 15 يوما بالنسبة للسواق.
- 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 خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.
- في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الإنعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا إبتداء 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 براءته ينتفع العامل بكافة مستحققاته 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 وبمحاميين. 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.

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بإنهاء العمل أو أية غرامة أخرى. العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك. يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 37

مشمولات نظر مجلس التأديب

اللجنة الإستشارية للمؤسسة المنتصبة بصفة مجلس تأديب تقترح في مادة التأديب عقوبات بالنسبة لجملة العملة طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الإتفاقية. ولا يحول تدخل اللجنة الإستشارية للمؤسسة دون حق الأطراف المعنية بالأمر في رفع الخلاف أمام المحاكم ذات النظر.

الفصل 38

التدريب والتكوين المهني والإتقان المهني

يلتزم المؤجرون بالعمل بقدر المستطاع على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين والإتقان المهني. يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفقا للتشريع الجاري به العمل. يتولى المؤجر عند الإقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب ويضع كل ما يلزم ليتسنى تكوين عملته وإتقانهم المهني وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملاءمة، بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

الفصل 39 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد4)

ملابس الشغل والوقاية

يتحمل المؤجر نفقات شراء أزياء الشغل (بدلتين وحذاء وقبعة وقمصين).
كما يتعين على المؤجر أن يوفر مجاناً ملابس الوقاية (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء القيام بعملهم).
ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية والمحافظة عليها وإلا يكون عرضة لعقوبات تأديبية.
ويتم ضبط شكل الملابس المعدة للشغل والوقاية التي تلائم العمل صلب اللجنة الإستشارية للمؤسسة، وإن لم توجد بين المؤجر ونائب العملة.
ينبغي عند تحديد وضبط ملابس الشغل والوقاية الأخذ بعين الاعتبار بخصوصيات كل مؤسسة (نشاطها وطبيعة عملها وما يلزم لذلك).
وتتم مراجعة نوعية وكمية هذه الملابس مرة كل 3 سنوات في المؤسسات التي تباشر نشاطها في مجال نقل المحروقات والمواد الخطرة.

الفصل 40

الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما في ذلك المواد الأولية

يجب على العامل المحافظة على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المكلف به. ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله وهو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطئ منه.
على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده.
ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوة قاهرة، إلا في صورة ما إذا كان وقع إنذاره كتابة بموجب إرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.
وإن تلف الشيء الناشئ عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة التهريه لدقتها ولطفها يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن هناك خطأ أو هفوة من طرف العامل.
العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المجهوز بإرجاعها لمؤجره، إلا أن أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.
وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجييع قيمة الشيء الذي وقع فساده أو تلف أو سرق.

الفصل 41

الوقاية الصحية وتوفير السلامة

يجب على المؤجر تهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة.
فيتعين أن ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوتا لوضع الملابس التابعة للعملة.
كما يهيئ محلاً للعملة ليتسنى لهم قضاء فسحة الراحة بين حصتي العمل، إذا كان العملة مضطرين لعدم الرجوع لديارهم. كما يخصص هذا المحل لإقامة إجتماعات نقابية إذا كان ملائماً لمثل هذه الإجتماعات ومستقلاً عن أماكن الإنتاج والخزن.

وإن التدابير اللازمة لسلامة العامل وحمايته من الأخطاء التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يجب إقرارها بعد التشاور مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

وينجر عن عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد في الحالات الطفيفة. وقائمة الأدوية الواجب وجودها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.

يجب على المؤسسات الخاضعة لهذه الإتفاقية أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

الفصل 42

نظام الحيفة الإجتماعية

إنشاء نظام للحيفة الإجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الإجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، يقع درسه وعند الإقتضاء إنجازه مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر.

الفصل 43

نظام التقاعد

حددت سن الإحالة على التقاعد حسب التشريع الجاري به العمل وخاصة الأمر عدد 499 لسنة 1974 المؤرخ في 27 أفريل 1974 المتعلق بنظام جرايات الشيخوخة والعجز والباقيين بعد وفاة المنتفع بجراية في الميدان غير الفلاحي، والنصوص التي نقحته وتتمته.

الفصل 44 (جديد)

(نقح العنوان بالملحق التعديلي عدد 4 والفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 5)

المنحة الكيلومترية

تسند منحة كيلومترية للسواق، ضبط مقدارها بعشرة مليمات (10 مليمات) عن كل كيلومتر يقع القيام به داخل تراب الجمهورية وبسبعة مليمات (7 مليمات) عن كل كيلومتر يقع القيام به خارج تراب الجمهورية. ولا يمكن أن يقل المبلغ الشهري لهذه المنحة عن ثلاثين ديناراً (30د) مهما كان عدد الكيلومترات المنجزة في الشهر.

الفصل 45

منحة الإنتاج السنوية

تمنح لكافة أصناف العملة منحة إنتاج تصرف في موفى كل سنة يتراوح مقدارها بين أجرة شهر وأجرة شهرين. يقصد بالأجرة في هذه الحالة، الأجر الأساسي مضافة إليه منحة الحضور ومنحة النقل ومنحة الإنتاج الشهرية. تسند هذه المنحة لكل عامل باعتبار المثابرة والمواظبة والمحافظة على معدات المؤسسة وطريقة تقديم الخدمات. يسند كل سنة عدد مرقم للعناصر الثلاثة الآتية :

- المثابرة والمواظبة : يسند له عدد من صفر إلى 3

- المحافظة على معدات المؤسسة : يسند له عدد من صفر إلى 3

- طريقة تقديم الخدمات : يسند له عدد من صفر إلى 4.

الفصل 46 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد9)

منحة النقل

تسند لكل عامل منحة نقل جمالية تتضمن المقدار المحدد بالمنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المتعلق بإحداث أو الزيادة في منحة النقل بالقطاع غير الفلاحي، وضبط المبلغ الشهري لهذه المنحة كما يلي:

* بداية من أول أوت 2016:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ 47,700 دينار في الشهر،

- بالنسبة لأعوان التسيير 53,000 دينار في الشهر،

- بالنسبة للإطارات 58,300 دينار في الشهر.

* بداية من أول ماي 2017:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ 50,562 دينار في الشهر،

- بالنسبة لأعوان التسيير 56,180 دينار في الشهر،

- بالنسبة للإطارات 61,798 دينار في الشهر.

الفصل 47 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد5 و عدد6)

منحة التنقل

تسند منحة التنقل للسواق ومرافقيهم كالتالي :

إذا تواصل عمل السائق والمرافق خارج مقر العمل لمدة خمس ساعات متتالية وبحلول الساعة الواحدة ظهرا : خمسة دنانير (5د) لكل واحد منهما لوجبة الفطور.

إذا تواصل عمل السائق والمرافق خارج مقر العمل لمدة خمس ساعات متتالية وبحلول الساعة الثامنة ليلا : خمسة دنانير (5د) لكل واحد منهما لوجبة العشاء .

إذا استوجبت ضرورة العمل المبيت خارج المنزل : 10 دنانير (10 د) لكل واحد منهما.

وفي صورة انتداب عمال وقتيين من ضواحي موقع العمل الذي يبعد عن مقر الشركة تحذف منحة التنقل وليس لهذا الإجراء مفعول رجعي.

ينتفع بالمنح المذكورة كل العمال الذين اقتضت الضرورة انتقالهم للاشتغال خارج مقر العمل حسب نفس الشروط. ولا يمكن لأعوان الورشة (أعوان تنفيذ وتسيير) إذا ما استوجبت الظروف دعوتهم للقيام بمهام خارج مقر العمل المطالبة بالتمتع بمنحة القفة المنصوص عليها بالفصل 50 من الاتفاقية المشتركة القطاعية لنقل البضائع عبر الطرقات.

الفصل 47 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد5)

منحة العمل بدون مرافق

يتم إسناد منحة شهرية تقدر ب 50 دينار كحد أدنى لفائدة السواق الذين يشتغلون بمفردهم وبدون مرافق طيلة شهر عمل فعلي (26 يوما).

وإذا ما اشتغل السائق بدون مرافق عددا من الأيام أقل أو أكثر من 26 يوم عمل فعلي فإنه يقع اعتماد القاعدة التالية : 50 دينار : (26 يوم x عدد أيام العمل الفعلي) = المبلغ المستحق.

الفصل 48 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد9)

منحة الحضور

تسند منحة حضور لكافة أصناف العملة تقدر كما يلي:

- 8,480 دينار في الشهر بداية من أول أوت 2016.

- 8,988 دينار في الشهر بداية من أول ماي 2017.

الفصل 49 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد5)

المنحة الوظيفية

تسند شهريا لفائدة الأعوان المكلفين بخطط وظيفية وطيلة مدة التكليف منحة وظيفية حدد مبلغها على النحو التالي :

- مدير: 207 د

- كاهية مدير: 157 د

- رئيس مصلحة: 137 د

الفصل 50

منحة القفة

تسند لفائدة عملة الورشة (أعوان التنفيذ والتسيير) الذين يعينهم المؤجر اسميا للبقاء في أماكن عملهم أثناء وقت الغداء أو القائمين بحصة عمل بسبع ساعات متتالية أو تزيد، منحة قفة حدد مقدارها بثلاث دنائير في اليوم.

الفصل 51 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد5)

منحة عيد الفطر

تسند لكل العمال بمناسبة عيد الفطر منحة مقدارها 44 دينار.

الفصل 52

منحة عيد الإضحى

تسند لكل العمال بمناسبة عيد الإضحى منحة مقدارها خمسون دينارا.

الفصل 53

المنحة المدرسية

تسند منحة مدرسية لكل العمال عن كل طفل مباشر للدراسة حسب المقادير التالية :

- خمسة عشر دينارا بالنسبة للأطفال المزاولين للتعليم الأساسي

- عشرون دينارا بالنسبة للأطفال المزاولين للتعليم الثانوي.

تصرف هذه المنحة خلال شهر سبتمبر من كل سنة بناء على وثائق مؤيدة.

الفصل 54 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد3)

المساعدة في حالة الوفاة

عند وفاة العامل الذي قضى بالمؤسسة مدة خمس سنوات، تمنح لورثته مساعدة يقع احتسابها على أساس القاعدة التالية :

$$\frac{\text{معدل الدخل السنوي} \times 2}{12}$$

الفصل 55

الأجور

تكون الأجور الأساسية للعملة الخاضعين لمجال تطبيق هذه الإتفاقية وفقا لسلم الأجور المذكور بهذه الإتفاقية (الملحق عدد 2).

الفصل 56 (ألغى بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد2)

الفصل 57

إعادة الترتيب المهني

أ - إعادة الترتيب في الصنف : تتم إعادة الترتيب في الصنف بالنسبة لكافة العملة حسب تعريف الإختصاصات المهنية المدرجة بهذه الإتفاقية (ملحق عدد 1) وتعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية الموكولة إليهم عند بدء العمل بالإتفاقية. وتعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية الموكولة إليهم عند بدء العمل بالإتفاقية.

ب - إعادة الترتيب في الدرجة : بعد إعادة الترتيب في الصنف المناسب تتم إعادة ترتيب العملة في الدرجات التي تنص على أجور مساوية للأجر الأساسي الذي كانوا يتقاضونه مضاف إليه منحة الأقدمية وفي حالة التعذر فعلى أجور أعلى مباشرة لما كانوا يتقاضونه.

وعلاوة على ذلك، يتمتع العملة الذين لهم أقدمية في نفس الصنف تساوي أو تفوق خمس سنوات بما يلي :

- درجة إضافية للأقدمية التي تساوي أو تفوق خمس سنوات
- درجتين إضافيتين للأقدمية التي تساوي أو تفوق عشر سنوات
- ثلاث درجات إضافية للأقدمية التي تساوي أو تفوق خمس عشر سنة.

الفصل 58

الإمتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الإتفاقية بأي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الإمتيازات المكتسبة بصورة فردية أو جماعية والمتابعة لدخولها حيز التطبيق.

إن الإمتيازات التي تتضمنها هذه الإتفاقية لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للإمتيازات الممنوحة من قبل لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف أو بموجب اتفاق، وتطبق جملة الأحكام الأكثر نفعا سواء كانت واردة في هذه الإتفاقية أو في الأحكام المطبقة سابقا.

الفصل 59

إجراء العمل بهذه الإتفاقية

تدخل هذه الإتفاقية حيز التنفيذ بداية من غرة سبتمبر 1996.

تونس في 6 نوفمبر 1996.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة ولتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : الهادي الجيلاني
رئيس الجامعة الوطنية للنقل
الإمضاء : محمد بن سدرين

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : اسماعيل السحباني
الكاتب العام للجامعة العامة للنقل
الإمضاء : مختار الحيلي

ملحق عدد 1
تصنيف الوظائف

تنفيذ أدنى	تنفيذ - متوسط	تنفيذ عالي
* شغال عادي - حارس - عون غسل وتنظيف - عون شحن وتفريغ	* عامل - عون تركيب وإصلاح العجلات - مساعد خازن - مساعد لحام - مساعد كهربائي - مساعد مطال - مساعد دهان - مساعد ميكانيكي - سائق عربة خفيفة درجة أولى - مرافق سائق درجة ثانية - مساعد ممرض درجة أولى	* عامل ذو كفاءة - سائق قاطرة ومقطورة - سائق نقل مشترك - سائق معدات ثقيلة - عون مكتب درجة ثانية - ممرض
* شغال مختص - مساعد عون تركيب وإصلاح العجلات - عون ضخ - عون رقابة دخول وخروج العملة - ساعي - موزع بالمخازن - عون صرف - مرافق سائق درجة أولى	* عامل مختص - لحام - كهربائي - مطال - دهان - ميكانيكي - خراط - خازن - سائق عربة خفيفة درجة ثانية - سائق عربة من الوزن الثقيل - مرافق سائق درجة ثالثة - مساعد ممرض درجة ثانية - عون مكتب	* عامل ذو كفاءة عالية - عون تفكيك وتركيب المحركات - رئيس فريق
تسيير - محاسب - مرشدة إجتماعية - مساعد فني - عون أشرف - كاتب إدارة - مراقب إستغلال - رئيس ورشة - رئيس مستودع	تسيير عالي - كاتب إدارة أول - مهندس مساعد - مساعد إداري أو تجاري أو مالي - رئيس ورشة أول - رئيس مستودع أول	
إطار متوسط - مهندس - ملحق تجاري أو مالي - ملحق طبي وإجتماعي	إطار عالي - متصرف أول - مهندس أول	إطار إدارة عالي - مهندس عام - مهندس رئيس

تعريف الوظائف وشروط الإنتداب

الصنف	التطور في السلم	تعريف موحز للوظائف والمستوى المطلوب
تنفيذ أدنى	1 إلى 6	أعوان ذو كفاءة عادية، مدعوون للقيام بأعمال تتطلب تكويناً أولياً ويمكن أن تشمل القيام بمجهود بدني. المستوى المطلوب: تعليم أساسي
تنفيذ متوسط	3 إلى 8	أعوان متحصلون على إختصاص أو كفاءة ناتجين عن تكوين دراسي أو مهني أو عن خبرة مثبتة. المستوى الأدنى المطلوب : السنة الرابعة ثانوي أو شهادة الكفاءة المهنية أو مستوى مهني معادل.
تنفيذ عالي	5 إلى 12	الشروط المطلوبة من الأعوان المرتبين بالتنفيذ المتوسط مع خبرة مهنية بخمس سنوات على الأقل.
تسيير	9 إلى 13	أعوان أثبتوا أن لهم خبرة كافية للقيام بجمع الأعمال الراجعة لمركز عملهم. يمكن دعوة هؤلاء الأعوان لتسيير فريق أو لتنفيذ أعمال حساسة بالأساس. المستوى الأدنى المطلوب: باكالوريا أو شهادة معادلة لها أو خبرة لمدة خمس سنوات على الأقل في الصنف الأدنى مباشرة.
تسيير عالي	12 إلى 16	أعوان أتموا سنتين من التعليم العالي على الأقل مختومة بشهادة. مسؤولون بالإشتراك مع الأعوان الموضوعين تحت سلطتهم عن إستغلال وصيانة التجهيزات أو تسيير الوحدات المختصة وعلاوة على ذلك يمكن تكليفهم بصفة شخصية واعتباراً لمهارتهم بأعمال تتطلب اختصاصاً عالياً.
إطار متوسط	15 إلى 18	أعوان محروزون على الأستاذية أو شهادة معادلة لها.
إطار عالي	17 إلى 19	أعوان محروزون على شهادة ختم 6 سنوات من التعليم العالي أو شهادة من المعاهد العليا أو شهادة دكتوراه مرحلة ثالثة ولهم مستوى عال من التكوين العام وخبرة عالية تمكنهم من تحمل المسؤولية في مجال 'حدى الأنشطة بالمؤسسة ويمثلون التأطير العالي. إطارات متوسطة لهم خبرة لمدة خمس سنوات على الأقل.
إطار إدارة عالي	19 إلى 20	إطار عالي له خبرة لا تقل عن خمس سنوات.

الأجور (من الملحق التعديلي عدد9)

- الفصل 2- يطبق جدولي الأجور المرفقان بهذا الملحق التعديلي حسب التاريخين التاليين :
- الجدول عدد 1 بداية من أول أوت 2016.
 - الجدول عدد 2 بداية من أول ماي 2017.
- تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنتي 2016 و2017، الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذا الجدول على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجدول الأجور المرفق بهذا الملحق التعديلي.
- الفصل 3- يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول أوت 2016.
- الفصل 4- أحكام خاصة :
- الفقرة الأولى : تتم جدولة المتخلدات الناتجة عن الزيادة في الأجور والمنح بعنوان سنتي 2016 و2017 على أن لا تتجاوز شهر جويلية 2018.
- الفقرة الثانية : يتم الالتزام باحترام الاتفاقية المشتركة القطاعية وعدم المطالبة بأية زيادة في الأجر أو طلب يكون له انعكاس مالي طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق.

تونس في 25 ديسمبر 2017.

جدول الأجور عدد 1
يقع العمل به بداية من 1 أوت 2016

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	
الاصناف	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	375.371	377.177	378.983	380.288	385.540	390.949	396.520	402.259	408.170	414.258	420.528	426.987	433.640
	377.214	379.788	382.362	387.665	393.127	398.752	404.547	410.515	416.662	422.994	429.515	436.232	443.151
	379.305	384.503	389.858	395.372	401.053	406.903	412.929	419.136	425.529	432.114	438.897	445.882	453.078
	388.008	393.414	398.983	404.718	410.625	416.710	422.977	429.432	436.081	442.929	449.983	457.248	464.732
	417.812	423.435	429.226	435.190	441.334	447.662	454.180	460.893	467.808	474.930	482.266	489.822	497.605
	427.226	433.073	439.096	445.299	451.688	458.270	465.048	472.030	479.221	486.628	494.258	502.116	510.210
	437.019	443.100	449.364	455.815	462.460	469.305	476.354	483.615	491.094	498.798	506.732	514.905	523.323
	447.206	453.531	460.045	466.754	473.665	480.783	488.115	495.667	503.445	511.456	519.708	528.207	536.962
	457.805	464.382	471.157	478.135	485.322	492.725	500.350	508.203	516.293	524.625	533.207	542.046	551.151
	498.375	505.215	512.261	519.518	526.992	534.691	542.621	550.789	559.202	567.867	576.792	585.985	595.454^
	509.831	516.945	524.273	531.820	539.594	547.601	555.848	564.342	573.092	582.104	591.386	600.946	610.794
	521.749	529.147	536.768	544.617	552.702	561.029	569.606	578.440	587.540	596.912	606.565	616.509	626.750
	534.146	541.841	549.766	557.929	566.338	574.998	583.918	593.106	602.569	612.316	622.356	632.697	643.348
	547.044	555.046	563.289	571.778	580.523	589.529	598.806	608.361	618.203	628.340	638.782	649.536	660.613
	595.017	603.339	611.911	620.740	629.835	639.202	648.850	658.787	669.022 ¹	679.565	690.424	701.609	713.129
	608.962	617.617	626.532	635.715	645.173	654.914	664.948	675.283	685.928	696.893	708.186	719.818	731.799
	623.469	632.470	641.742	651.291	661.128	671.259	681.694	692.443	703.513	714.916	726.661	738.759	751.219
	638.560	647.921	657.564	667.495	677.725	688.262	699.114	710.293	721.806	733.665	745.880	758.461	771.420
	654.257	663.993	674.021	684.350	694.989	705.947	717.234	728.859	740.833	753.167	765.870	778.954	792.431
	670.586	680.712	691.141	701.883	712.948	724.344	736.082	748.173	760.626	773.452	786.664	800.272	814.288

ملاحظة 1: 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.
2) في الحالة التي تصير فيها أجور بعض الدرجات بهذا الجدول أقل من الأجر الأدنى (نظام 48 ساعة) على إثر الزيادة فيه فإنه يتم الترفيع آليا في تلك الأجور لتكون متطابقة تماما مع المقدار الجديد للأجر الأدنى.

جدول الأجور عدد 2
يقع العمل به بداية من 1 ملي 2017

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	
الاصناف													
1	397.893	399.699	401.505	402.810	408.062	413.471	419.042	424.781	430.692	436.780	443.050	449.509	456.162
2	399.847	402.421	404.995	410.298	415.760	421.385	427.180	433.148	439.295	445.627	452.148	458.865	465.784
3	402.064	407.262	412.617	418.131	423.812	429.662	435.688	441.895	448.288	454.873	461.656	468.641	475.837
4	411.289	416.695	422.264	427.999	433.906	439.991	446.258	452.713	459.362	466.210	473.264	480.529	488.013
5	442.881	448.504	454.295	460.259	466.403	472.731	479.249	485.962	492.877	499.999	507.335	514.891	522.674
6	452.860	458.707	464.730	470.933	477.322	483.904	490.682	497.664	504.855	512.262	519.892	527.750	535.844
7	463.240	469.321	475.585	482.036	488.681	495.526	502.575	509.836	517.315	525.019	532.953	541.126	549.544
8	474.039	480.364	486.878	493.587	500.498	507.616	514.948	522.500	530.278	538.289	546.541	555.040	563.795
9	485.273	491.850	498.625	505.603	512.790	520.193	527.818	535.671	543.761	552.093	560.675	569.514	578.619
10	528.278	535.118	542.164	549.421	556.895	564.594	572.524	580.692	589.105	597.770	606.695	615.888	625.357
11	540.421	547.535	554.863	562.410	570.184	578.191	586.438	594.932	603.682	612.694	621.976	631.536	641.384
12	553.054	560.452	568.073	575.922	584.007	592.334	600.911	609.745	618.845	628.217	637.870	647.814	658.055
13	566.195	573.890	581.815	589.978	598.387	607.047	615.967	625.155	634.618	644.365	654.405	664.746	675.397
14	579.866	587.868	596.111	604.600	613.345	622.351	631.628	641.183	651.025	661.162	671.604	682.358	693.435
15	630.718	639.040	647.612	656.441	665.536	674.903	684.551	694.488	704.723	715.266	726.125	737.310	748.830
16	645.500	654.155	663.070	672.253	681.711	691.452	701.486	711.821	722.466	733.431	744.724	756.356	768.337
17	660.878	669.879	679.151	688.700	698.537	708.668	719.103	729.852	740.922	752.325	764.070	776.168	788.628
18	676.873	686.234	695.877	705.808	716.038	726.575	737.427	748.606	760.119	771.978	784.193	796.774	809.733
19	693.513	703.249	713.277	723.606	734.245	745.203	756.490	768.115	780.089	792.423	805.126	818.210	831.687
20	710.821	720.947	731.376	742.118	753.183	764.579	776.317	788.408	800.861	813.687	826.899	840.507	854.523

ملاحظة 1: 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.
(2) في الحالة التي نصير فيها أجور بعض الدرجات بهذا الجدول أقل من الإجر الأدنى (نظام 48 ساعة) على إثر الزيادة فيه فإنه يتم الترفيع آليا في تلك الاجور لتكون متطابقة تماما مع المقدار الجديد للأجر الأدنى.