

### ملحق تعديلي عدد 3

#### للاتفاقية المشتركة القطاعية

#### للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة

بين الممضين أسفله:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للبلديين

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة الممضاة بتاريخ 4 نوفمبر 2014 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 21 نوفمبر 2014 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 97 المؤرخ في 2 ديسمبر 2014.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 25 ديسمبر 2017 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 جانفي 2018 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 10 المؤرخ في 2 فيفري 2018،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 13 ديسمبر 2018 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 11 جانفي 2019 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 11 المؤرخ في 5 فيفري 2019،

وعلى محضر الاتفاق حول الزيادات في الأجور والمنح بعنوان سنوات 2022-2023-2024 في القطاعات الخاضعة لاتفاقيات مشتركة قطاعية والمبرم بتاريخ 1 جانفي 2022 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.

وعلى محاضر الجلسات المبرمة بتاريخ 31 مارس 2022 و12 ماي 2022 و26 ماي 2022 و17 أكتوبر 2022 و8 نوفمبر 2022 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، والمتعلقة بمراجعة الاتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة في جانبها الترتيبي والمالي.

تمّ الاتفاق على ما يلي:

**الفصل الأول:** تنقح الفصول من الاتفاقية المشتركة القطاعية المشار إليها أعلاه 1 و2 و4 و9 و10 و12 و13 و15 و17 و18 و23 و24 و26 و28 و29 و30 و32 و37 و38 و39 كما يلي:

### الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق المهني والتراحي:

تضاف فقرة في آخر الفصل كما يلي:

"العملة القارون هم الذين يتم استخدامهم لمدة غير معينة والذين هم غير منتدبين للقيام بأشغال من حين لآخر أو بأشغال طارئة. هذه الاتفاقية ملزمة للممثلين والمتدخلين في قطاع النفايات الصلبة والسائلة وهي ملزمة لاحترام كل الأحكام القانونية."

### الفصل 2 (جديد): المدة المراجعة والتراجع:

تنقح الفقرة الأولى من الفصل كما يلي:

"أبرمت هذه الاتفاقية المشتركة لمدة غير معينة وتتم مراجعة الاتفاقية في جانبها الترتيبي مرة كل ثلاث سنوات ويتم مراجعة الاتفاقية في جانبها المالي المتعلق بالأجور والمنح حسب اتفاق المنظمين المركزيين لأصحاب العمل والعمال."

### الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي:

تنقح الفقرة السابعة من الفصل كما يلي:

"يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة على ألا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 50 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من 50 عاملا،

و100 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و100 عاملا، و150 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من 100 عاملا، وتكون هذه الساعات خالصة للأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ولا يدخل في الاحتساب الاجتماع الشهري للمسؤولين النقابيين مع إدارة المؤسسة ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية."

### الفصل 9 (جديد): استمرارية العمل:

ينقح الفصل كما يلي:

"عند انتهاء فترة الاستغلال أو عقد الصفقة أو اللزمة المتعلقة باستغلال منشآت النفايات الصلبة والسائلة وجهر الشبكات ومعالجة المياه المستعملة بين مالك المنشأة (maître d'ouvrage) والشركة المستغلة للمنشأة (exploitant) تنتهي عقود الشغل وفق كراس الشروط المبرمة بين الطرفين.

تضبط قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر وفق كراس الشروط المعدة من طرف مالك المنشأة (maître d'ouvrage) وذلك في حدود الخطط الشاغرة أو المحدثه آنذاك وتعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها في الأمر وبيبتدأ مفعول الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجتين إضافيتين في صنفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو الأعلى منه مباشرة.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد يقوم المؤجر وقبل الالتجاء إلى الانتداب الخارجي انتداب عملة من داخل المؤسسة من الأصناف التي دون المراكز المرغوب في تعميمها وممن تتوفر فيهم الاستعداد والأهلية اللازمين للمركز الجديد سواء كان الأمر يهيم الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

#### \*الترقية الاستثنائية:

بالنسبة للعمال الذين لم يتمتعوا بترقية عادية لمدة ثمان (8) سنوات تسند لهم ترقية استثنائية مرة واحدة في الحياة المهنية يتمتعون من خلالها بالأثر المالي مع المحافظة على نفس المهام والمشمولات وبيبتدأ مفعول الترقية الاستثنائية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

#### \*الترقية الخاصة:

كما تسند للعامل قبل سنة من الإحالة على التقاعد ترقية خاصة يبتدأ مفعولها المالي بصفة فورية من تاريخ تمتع العامل بهذه الترقية".

#### الفصل 13 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل.

ينقح الفصل كما يلي:

"ضبط أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل بشهرين لكافة العمال بجميع أصنافهم من تنفيذ، تسيير وإطارات. ويتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر، وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

يتم احتساب مدة الإعلام منذ توصل العامل أو إدارة المؤسسة وفق من كان مبادرا بالإعلام بالإشعار الرسمي، عن طريق البريد مضمون الوصول أو عن طريق عدل تنفيذ. إذا جاءت مبادرة إنهاء عقد الشغل من طرف المؤجر فإنه يرخّص للعامل بالتغيب كامل النصف الثاني من أجل الإعلام ليتسنى له السعي للحصول على عمل آخر، وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجز عنها أي تخفيض في الأجر أو المنح.

وفي صورة عدم تمديد أو تجديد الصفقة يتعهد مالك المنشأة (maître d'ouvrage) بضمان استمرارية العمل مع المستغل الجديد للمنشأة (exploitant) والمحافظة على كافة الحقوق المكتسبة والأقدمية بالنسبة للعمال المباشرين بالمنشأة، على ألا تكون هذه الامتيازات قد أحدثت أو وقع الترفيع فيها خلال الثلاث الثلاثيات الأخيرة السابقة لإنهاء عقد الصفقة.

وفي صورة تأخر تجديد أو اختيار مستغل جديد للمنشأة يتم ضمان استمرارية العمل حسب التشريع الجاري به العمل وكراس الشروط المبرمة بين الطرفين.

وفي صورة عدم ضمان استمرارية العمل وعدم الإيفاء بمستحقات العملة فإن مالك المنشأة (maître d'ouvrage) يكون مسؤولا عن دفع الأجر وضمان تلك الحقوق وذلك حسب التشريع الجاري به العمل."

#### الفصل 10 (جديد): عقد الشغل:

تضاف فقرة في آخر الفصل كما يلي:

"وفي كل الحالات يتعين التقيد بما نصت عليه النقطة الثالثة من الفصل 6-4 من مجلة الشغل".

#### الفصل 12 (جديد): التدرج والترقية:

ينقح الفصل كما يلي:

#### التدرج

"التدرج الاعتيادي يتمثل في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة طبقا لجدول الأجر الملحق بهذه الاتفاقية

يضم كل صنف 11 درجة وتكون المدة التي يجب على كل عون أن يقضيها في كل درجة سنتين أو ثلاثة وفق جدول الأجر الملحق بهذه الاتفاقية وعندما يبلغ العامل آخر درجة في الصنف المرتب به يواصل تدرجه لمدة توافق درجتين.

#### الترقية

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الذي يليه مباشرة بالنسبة للخطط الشاغرة نهائيا أو المحدثه وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسب ما يتبين خاصة من العناصر التالية:

أ- مدة الممارسة الفعلية في المهنة.

ب- التكوين والمؤهلات المهنية.

ج- أقدمية العامل والملاحظات التي تحصل عليها أثناء أدائه لعمله.

د- الحالة العائلية.

أما إذا جاءت مبادرة إنهاء عقد الشغل من طرف الأجير، فإنه يتعين عليه مباشرة عمله بانتظام مدة الإعلام، حتى يتسنى للمؤجر أخذ الإجراءات الضرورية لتواصل نشاط المؤسسة ويمكن إعفاء الأجير المتخلي من جزء أو من كامل هذه المدة إذا رأى المؤجر فائدة في ذلك."

**الفصل 15 (جديد): الفصل عن العمل بموجب حذف مركز أو تخفيض في عدد العملة.**

تنقح الفقرة الأولى من الفصل كما يلي:

"إذا ما اضطر المستأجر للتفويض في عدد من العملة القارين غير المرسمين بقائمة العملة التي يحددها مالك المنشأة في إطار استغلال الصفحة، وذلك لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل أو لتراجع حجم المعاملات أو الصفقات فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل."

**الفصل 17 (جديد): شهادة العمل.**

ينقح الفصل كما يلي:

"يسلم المؤجر لكل عامل عند انتهاء العلاقة الشغلية بينه وبين المستغل، شهادة شغل تقتصر على بيان ما يلي:

- اسم المؤجر وعنوانه،
  - اسم مالك المنشأة وعنوانها،
  - تاريخ بداية العلاقة الشغلية ونهايتها،
  - طبيعة الأعمال التي قد شغلها العامل ومدة عمله في كل منها ويمكن تسليم هذه الشهادة للعامل وبطلب منه
  - عدد التسجيل بالصدوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- كما تسند للعامل بطلب منه ولقضاء شؤونه الإدارية شهادة عمل تتضمن اسم المؤجر وعنوانه واسم المنشأة وعنوانها."

**الفصل 18 (جديد): التغييبات.**

ينقح الفصل كما يلي:

"لا يسمح بأي تغييب بدون ترخيص مسبق من طرف المؤجر. ويقع إعلام المؤجر في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير 48 ساعة لظهور الحالة الطارئة بالتغييبات الناتجة عن حالة مفاجئة ثابتة كالوفاة أو الحادث أو المرض الخطير للقارين أو أحد الأصول أو أحد الفروع. ويتعين على العامل لمباشرة عمله، مد إدارة المؤسسة بوثيقة تثبت سبب التغييب للحالة الطارئة وفي صورة عدم تقديم الإثباتات اللازمة يعتبر العامل المتغييب متخليا عن عمله ويحال على مجلس التأديب لأجل الهفوة الفادحة على معنى الفصل 33 من هذه الاتفاقية.

وفي حالة التغييبات المتوقعة لا يجوز للعامل التغييب إلا بعد الحصول على ترخيص كتابي مسبق من مؤجره.

وفي حالة غياب العامل بدون أي سبب وبدون الاستظهار بأي وثيقة تثبت سبب ذلك، توجه له إدارة المؤسسة رسالة مضمونة الوصول في ظرف يومي (2) العمل المواليين للغياب، وإذا لم يدل العامل بما يبرر غيابه في مدة أقصاها عشرة (10) أيام من تغييبه فإنه يعتبر متخليا عن عمله ومتخليا من المؤسسة بمحض إرادته. يتعين على العامل أن يعلم المؤجر بكل تغيير يطرأ على عنوانه."

**الفصل 23 (جديد): التدريب والتكوين والإلتقان المهني.**

تضاف فقرة في آخر الفصل كما يلي:

"يتحمل المؤجر كل المصاريف الناتجة عن التكوين إذا كانت هذه المصاريف تندرج ضمن حق الانتفاع بالعائدات على الأداء على التكوين المهني. وينظم المؤجر وجوبا دورات تكوينية في مجال الصحة والسلامة المهنية لكافة العاملين بالمنشأة كل سنتين ويقع التنسيق في ذلك مع لجنة الصحة والسلامة المهنية."

**الفصل 24 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة**

ينقح الفصل كما يلي:

"بالنسبة للعمال القارين بالمؤسسة المستغلة تسند منحة تسمى "مكافأة نهاية الخدمة" لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في مكافأة نهاية الخدمة.

ويقع تقدير هذه المنحة بحساب أجرة خمسة عشر يوما عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة على أساس الأجر الذي يتمتع به العامل عند الفصل ولا يتجاوز مقدار هذه المنحة أجر تسعة (9) أشهر مهما كانت أقدمية العامل المفصول عن العمل.

وإن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي. وتعتبر الأقدمية ابتداء من أول يوم يبشر فيه العامل عمله بالمؤسسة ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية لاثني عشر شهرا (12) السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

أما بالنسبة للعمال المرسمين من طرف مالك المنشأة على قائمة عمال المنشأة وفي صورة غلق المنشأة بقرار رسمي أو من طرف مالكها «maitre d'ouvrage» يتم خلاص منحة التنبيه المسبق وخلاص مكافأة نهاية الخدمة للعملة الراغبين في المغادرة على قاعدة أجرة شهر واحد عن كل سنة عمل فعلي بنفس المنشأة دون أن يتجاوز ذلك أجرة 24 شهر عمل مهما كانت الأقدمية وذلك وفق كراس الشروط المبرمة بين مالك المنشأة (exploitant) والمستغل (maitre d'ouvrage).

أما حالات غلق المنشأة لأسباب اقتصادية أو فنية فتخضع لمقتضيات الفصل 21 من مجلة الشغل."

## الفصل 26 (جديد): الانقطاع عن العمل لأسباب صحية.

ينقح الفصل كما يلي:

"عندما لا تتوفر لأحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض طويل الأمد المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له، يجب عليه أن يتقدم لفحص طبي بواسطة طبيب المؤسسة أو لمجمع طب الشغل. وللعامل الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص وفي هاته الحالة، يقع إجراء فحص معاكس بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل، والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق، يعين طبيب ثالث من طرف مصلحة طب الشغل، ويتولى هذا الثالث التحكيم بين الكشفيين ولا يجوز عندئذ الطعن في قرارات الطبيب الحكم. إن إنهاء العمل (أي قطعه بسبب حالة صحية) يستوجب أداء الامتيازات المشروطة ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

وفي صورة ثبوت أن الانقطاع النهائي عن العمل ناتج عن مرض مهني يتم التكفل به وفقا للقانون عدد 28 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية."

## الفصل 28 (جديد): أيام العطل خالصة الأجر.

يضاف للفصل

"عيد الشهداء 9 أفريل".

ينقح عيد الفطر كما يلي:

"اليوم السابق واليوم الأول والثاني لعيد الفطر."

## الفصل 29 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية.

تنقح النقطة السادسة من هذا الفصل كما يلي:

"يومي (2) عمل بمناسبة زواج أحد أبناء العامل".

## الفصل 30 (جديد): رخص المرض.

تضاف فقرة بآخر الفصل كما يلي:

"تتكفل المؤسسة بخلاص يومي (2) غياب بمناسبة مرض العامل وفق المرجع المعتمد للمنحة المرضية من الصندوق الوطني للتأمين على المرض وذلك لسقف أقصاه ستة (6) أيام في السنة شريطة تقديم شهادة طبية مسلمة من هيكل صحي عمومي وبعد مصادقة مجمع طب الشغل المتعاقد مع المؤسسة".

## الفصل 32 (جديد): بدلات العمل وملابس الوقاية.

ينقح الفصل كما يلي:

"بدلات العمل وملابس الوقاية حق لكل الأعوان ويتعين على الشركة المستغلة للمنشأة (l'exploitant) توفير لباس الشغل مجانا ويقع ضبط مكونات وعدد هذا اللباس حسب ضرورته وحسب التشريع الجاري به العمل ويقع تشريك اللجنة الاستشارية أو النقابة الأساسية إن وجدت وفقا لمحضر جلسة يحرر في الغرض. كما يتعين على الشركة المستغلة للمنشأة (exploitant) توفير ملابس الوقاية مجانا (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء القيام بشغلهم) من أحذية الوقاية والنظارات والقفازات والخوذات وكل مكونات لباس الوقاية وذلك وفقا للمعايير الفنية المعتمدة لضمان سلامة العامل.

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وكل مخالف يعرض نفسه لعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية."

## الفصل 37 (جديد): الرخص السنوية خالصة الأجر.

ينقح الفصل كما يلي:

"حددت الرخصة السنوية خالصة الأجر بالنسبة لكافة العمال (أعوان التنفيذ وأعوان التسيير وإطارات) بـ 22 يوم عمل فعلي مع إضافة يومي (2) عمل عن كل خمس سنوات أقدمية دون أن تفوق المدّة الجمالية للعطلة 30 يوم عمل ويقع احتساب الرخصة السنوية من أول جانفي من كل سنة وتعتبر بذلك بداية المدّة المعتبرة في تقدير استحقاق الرخصة السنوية. وتعتمد الأقدمية فقط انطلاقا من سنة إسناد التصرف في المنشأة لمستغليين من القطاع الخاص."

## الفصل 38 (جديد): منح مختلفة.

تنقح النقطة الأولى من هذا الفصل كما يلي:

- منحة الحضور: تسند منحة حضور لكافة العمال ضبط مقدارها كما يلي:

- 16.652 د في الشهر بداية من غرة ماي 2020 إلى موفى شهر نوفمبر 2021.

- 17.735 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021.

- 18.932 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023.

- 20.210 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024.

تنقح النقطة الثانية من هذا الفصل كما يلي:

منحة النقل: تسند منحة نقل لكافة العمال ضبط مقدارها كما يلي:

- 51.217 د في الشهر بداية من غرة ماي 2020 إلى موفى شهر نوفمبر 2021.

- 54.546 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021.

- 58.228 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023.

- 62.158 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024.

وتتضمن هذه المقادير مبلغ منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

تنقح النقطة السادسة من هذا الفصل كما يلي:

منحة الحليب: "ضبط مقدارها بـ 35 د شهريا وتسند لكافة العمال المباشرين بالمصبات ومراكز التحويل وفي جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة وتدخل هذه المنحة حيز التطبيق عند صدور الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية بين مالك المنشأة "maitre d'ouvrage" والشركة المستغلة للمنشأة "l'exploitant" في منشآت النفايات الصلبة والسائلة.

## الفصل 39 (جديد): التصنيف المهني.

يتم بصفة استثنائية تعديل تصنيف الخطط المهنية التالية:

الوزان (pointeur) من الصنف 5 إلى الصنف 8.

سائق المعدات الثقيلة من الصنف 5 إلى الصنف 7.

وتدرج الأصناف من 1 إلى 7 ضمن قسم التنفيذ.

**الفصل الثاني:** يضاف الفصل 32 مكرر للاتفاقية المشتركة

القطاعية المشار إليها أعلاه كما يلي:

## الفصل 32 مكرر: الصحة والسلامة المهنية.

"يجب على مالك المنشأة (maître d'ouvrage) توفير كل الفوائد الضرورية للنظافة من أحواض للاغتسال وأدواش وبيوت الراحة والمحلات المعدة لحفظ ملابس الشغل والوقاية وذلك كما تنص عليه قواعد الصحة والسلامة المهنية. كما يتعين عليه تهيئة محل لائق وملائم يقضي فيه الأعوان الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل وعند الاقتضاء قاعة مجهزة لتناول الأكلة أو اللمجة في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى مقرات إقامتهم. وتلتزم الشركة المستغلة للمنشأة (l'exploitant) بتشغيل جميع أعوان المؤسسة في ظروف تحترم التشريعات المتعلقة بقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من كل المخاطر المهنية، إضافة إلى التزامها بالصيانة الحينية والدورية لجميع التجهيزات الصحية وكافة الفوائد التابعة للمنشأة والموضوعة على نمة العملة.

وتلتزم المؤسسات بأن تتعاون مع لجنة الصحة والسلامة المهنية وطبيب الشغل الملحق بها أو بمجمع طب الشغل المنخرطة فيه بإعداد خطة وبرنامج عمل سنوي للتوقي من كل المخاطر المهنية وتوفير كل الوسائل الفردية والجماعية للوقاية من تلك المخاطر وخاصة الأحذية الواقية من الإصابات والساعات والأقنعة الواقية عند استعمال المبيدات. ويقع مضاعفة الجهود الوقائية خاصة لحماية النساء العاملات. ويتم إعداد مخطط تدخل صحي في صورة وقوع حادث شغل، بين إدارة المؤسسة وطبيب الشغل ولجنة الصحة والسلامة المهنية. وتلتزم المؤسسة وفق مخطط التدخل الصحي المذكور، بتوفير صندوق صيدلي يتضمن أدوية وأدوات تمريض للإسعافات الأولية في حالة وقوع حوادث شغل بسيطة والتعهد بنجدة وإسعاف العون عند الاقتضاء خارج المؤسسة في حالة الحوادث الأخرى.

تلتزم المؤسسة بالاحترام الكامل والدقيق لجميع الإجراءات والتدابير الصادرة عن الجهات الرسمية في حالات انتشار الأوبئة والأمراض السارية وتلتزم بتوفير وسائل الوقاية والحماية للأجراء ضد خطر الإصابة بالعدوى في الوسط المهني وفق ما تقرره لجنة الصحة والسلامة المهنية وطبيب الشغل.

ويتعين على المؤسسة، وفق عدد العملة وتطبيقاً للأحكام القانونية، إما إحداث مصلحة خاصة لطب الشغل أو الانخراط بمجمع طب الشغل المختص ترابياً قصد تأمين كل الفحوصات والخدمات الطبية والوقائية الضرورية لأعوانها. ولحسن تأمين كل هذه الخدمات يتعين على المؤسسة تعيين مسؤول عن السلامة المهنية يعهد إليه بالخصوص بالإشراف على برامج السلامة المهنية ونشر الوعي والثقافة الوقائية بين العمال وفق خطة وبرنامج العمل السنوي المذكور أعلاه.

ويتعين على العامل الامتثال للمقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وعدم ارتكاب أي فعل أو تقصير من شأنه عرقلة تطبيق هذه المقتضيات، وهو ملزم بالخصوص: تنفيذ التعليمات المتعلقة بحماية صحته وسلامته وصحة وسلامة العاملين معه بالمؤسسة والمتواجدين بها."

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

- جدول الأجور عدد 1 من غرة ماي 2020 إلى موفى شهر نوفمبر 2021.

- جدول الأجور عدد 2 بداية من غرة ديسمبر 2021.

- جدول الأجور عدد 3 بداية من غرة جانفي 2023.

- جدول الأجور عدد 4 بداية من غرة جانفي 2024.

تتسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنوات 2022-2023-2024 الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على الأعوان المرسمين بالمنشآت الذين يتقاضون أجوراً تفوق الأجور المضبوطة بجدول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

**الفصل الرابع:** يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ حال صدوره بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية مع مراعاة أحكام الفصول الأول والثاني والثالث أعلاه.

**الفصل الخامس:** أحكام خاصة:

يتم الالتزام باحترام الاتفاقية المشتركة القطاعية المذكورة أعلاه وعدم المطالبة بأية زيادة في الأجر أو طلب يكون له انعكاس مالي طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق.

تونس في 3 مارس 2023.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة	الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل

والتجارة والصناعات  
التقليدية

سمير ماجول

نور الدين الطوبوي

عن جامعة البلديين

الطبيب اللواتي