

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية للمؤسسات الصحافية

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل،

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية،

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 15 جويلية 1975 كما وقع التنصيص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر ما يأتي:

الفصل 1 - إن الاتفاقية القومية المشتركة للمؤسسات الصحافية المضاف نصها لهذا القرار وقعت المصادقة عليها.

الفصل 2 - أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق 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 إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيز التطبيق.

بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه الشروط المماثلة في العقود كلما كانت هاته الأخيرة أقل نفع من الأولى.

تونس في 20 نوفمبر 1975

اتفاقية مشتركة قطاعية تتعلق بمؤسسات الصحافة الأطراف المتعاقدة

- صحافة الحزب الاشتراكي الدستوري،
- الشركة الجديدة للطباعة والنشر،
- دار الصباح،
- شركة فنون الرسم والنشر والصحافة.

من جهة.

والاتحاد العام التونسي للشغل ممثل في النقابة العامة للإعلام والثقافة من جهة أخرى.

الباب الأول - مقتضيات عامة

الفصل الأول (جديد) - نفتح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 14 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ 16 أكتوبر 2017

ميدان التطبيق

تنطبق هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية على علاقات الشغل بين المؤجرين والعمال من الجنسين في مؤسسات الصحافة المكتوبة الورقية والإلكترونية التي تملك أو تنشر أو تطبع أو توزع جريدة يومية أو نشرية منتظمة كما تطبق على مؤسسات الإشهار التجاري.

الفصل 2 (جديد) – نَقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 23 أوت 1983

المدة – التراجع:

أبرمت هذه الاتفاقية لأمد غير محدد ولا يتيسر التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين إلا بعد انقضاء مهلة سنتين ونصف ابتداء من دخولها حيز التنفيذ.

ويتقيد الطرف الراغب في التراجع أو المطالب بالمراجعة الكلية أو الجزئية لهذه الاتفاقية أن يعلم الطرف الآخر المتعاقد معه بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ خلال شهر أكتوبر من السنة الثانية من دخول الاتفاقية حيز التنفيذ.

كما يتعين على الطرف المطالب بالتراجع في العقد أو بمراجعته كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروعاً في ما ينوي تعويضه ضمن النصوص المعروضة على المراجعة.

ويجتمع الطرفان للتفاوض بداية من شهر جانفي من السنة الثالثة لدخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ على أن تطبق المراجعة المتفق عليها ابتداء من شهر جويلية لنفس السنة المذكورة أعلاه.

أما بالنسبة لجدول الأجور فيجتمع الطرفان بطلب من أحدهما خلال شهر فيفري من كل سنة للنظر في إمكانية مراجعته.

الفصل 3 (جديد) – نَقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 23 أوت 1983

التأويل: تدون كل الجلسات المتعلقة بمراجعة كامل الاتفاقية أو جزء منها في محاضر جلسات تمضي بعد كل جلسة وتعتمد تلك المحاضر في تأويل بنود هذه الاتفاقية وفي صورة عدم الاتفاق يتم اللجوء إلى التحكيم حسب ما ينص عليه القانون.

الباب الثاني – الحق النقابي وحرية الرأي

الفصل 4 (جديد) – نَقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 23 أوت 1983

حرية الانخراط في نقابة من النقابات

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتماؤه لنقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل القانونية 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.

تتسحب أحكام الفصل 166 (جديد) من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين.

كما تنطبق نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.¹

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك.

1 الفصل 4 – فقرة جديدة – أضيفت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 9 المؤرخ في 28 جانفي 2009 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 17 فيفري 2009.

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 يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

ويخصص المؤجر للمسؤولين النقابيين مكتبا مجهزة داخل المؤسسة، وذلك حسب الإمكان. أما إذا وقع إحداث مقر جديد أو توسيع هام بالمقر الموجود أو إحداث مؤسسات جديدة، فيخصص وجوبا مكتب مجهزة للنقابة.

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

للمسؤولين النقابيين الحق في توزيع منشورهم وبلاغاتهم ذات الصبغة النقابية والمهنية داخل المؤسسة، وذلك بعد إعلام المؤجر.

يمنح للمسؤولين النقابيين مشتركين داخل المؤسسة الوقت الضروري المتعلق بنشاطهم النقابي والمشاركة في الدورات التكوينية التثقيفية التي تنظمها هيكل المنظمة النقابية المحلية والجهوية والمركزية.

وتكون هذه الأنشطة خالصة الأجر بعد الاستظهار بالاستدعاء والترخيص الصادر عن الهيكل النقابية المشار إليها سابقا. وتكون الساعات الممنوحة كالاتي :

- 20 ساعة : بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 11 عاملا إلى 29 عاملا ،
- 30 ساعة : بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 30 عاملا إلى 49 عاملا،
- 60 ساعة: بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 50 عاملا إلى 99 عاملا،
- 120 ساعة : بالنسبة للمؤسسات التي تشغل من 100 عاملا إلى 200 عاملا،
- 200 ساعة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من 200 عاملا.

ويسمح لنقابة المؤسسة بعد الاتفاق مع المؤجر بعقد اجتماعات بمنحطها داخل المؤسسة،

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق أو التفرع للعمل النقابي داخل المؤسسة.

وتتحمل المؤسسة خلاص المسؤول النقابي . ويحتفظ طيلة مدة هذا الإلحاق أو التفرع بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد.

وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق أو التفرع 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 ومؤهلاته بنفس مكان العمل السابق.

يتم تطبيق مقتضيات اتفاقية العمل الدولية رقم 135 والتوصية رقم 143 بشأن ممثلي العمال. (فقرة جديدة – أضيفت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 9 المؤرخ في 28 جانفي 2009 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 17 فيفري 2009)

الفصل 5 (جديد) – نصح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983

اقتبال المؤجر للنواب النقابيين

يقبل المؤجر المسؤولين النقابيين مرة في الشهر عند يطالبون بذلك لدرس كراس المطالب ويجب أن يقدم طلب المقابلة كتابيا للمؤجر الذي يجيب عليه في ظرف 48 ساعة وفيما عدا ذلك، فالمقابلة تتم فور طلبها ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين.

للمؤجر الحق في أن يحضر إلى جانبه خلال المقابلة ممثلاً عن منظمته النقابية أو جمعياته المهنية.

أن يحضر إلى جانبه خلال المقابلة ممثلاً عن منظمته النقابية أو جمعياته المهنية.

الفصل 6 (جديد) – نفتح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996

تمثيل العملة بالمؤسسات – اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

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 وفقاً لأحكام الأمر سابق الذكر للمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابياً نقابة المؤسسة.

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة.

ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحين لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الباب الثالث – الانتداب

الفصل 7 (جديد) – نفتح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983

التصنيف

يلتزم المؤجر بعدم انتداب أي عامل خارج إطار هذه الاتفاقية، وبعدم التعاقد مع المتعاونين (البجست) للقيام بأعمال في استطاعة العاملين بالمؤسسة القيام بها.

وبالنسبة إلى انتداب الصحافيين، يلتزم المؤجر بانتداب خمسين بالمائة على الأقل من حاملي شهادة معهد الصحافة وعلوم الأخبار.

وفي صورة انتداب صحفي واحد وجب أن يكون من بين هؤلاء.

كما يلتزم المؤجر بعدم انتداب المتقاعدين².

يرسم العملة حال انتدابهم في أصناف مهنية وتضبط أجورهم طبق التصنيف الوارد بهذه الاتفاقية.

ويتم الانتداب طبق مقتضيات التشريع الجاري به العمل وتراعي الأقدمية الثابتة للعمال عند تصنيفهم على النحو التالي:

- بالنسبة للعمال الذين ينتدبون للقيام بعمل كانوا يمارسونه من قبل في مؤسسة أو مؤسسات خاضعة لهذه الاتفاقية، يتم اعتبار نصف الأقدمية في المؤسسات السابقة
- قبل اللجوء إلى الانتداب الخارجي يقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الشاغرة بواسطة معلقات على السبورة المعدة لهذا الغرض.

ويشارك في الاختبارات المهنية:

² الفصل 7 – فقرة أولى جديدة – نفتح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 8 المصادق عليه بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2006.

1. الأعران المنتمون للمؤسسة حسب الاختصاصات المهنية.
2. أصحاب المهنة المنقطعون عن العمل والذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.
3. المحرزون على شهادة معهد الصحافة و علوم الأخبار وغيره من المؤسسات والمعاهد المختصة.
4. المتعاونون المباثرون لدى المؤسسة.

كل عامل يتم التصريح بانتدابه يقع إعلامه فوراً بالصنف المهني الذي سيرسم فيه ومبلغ الأجر المقابل لذلك وبنسخة من العقد المشترك. ويجري على المنتدب عند انتدابه فحص طبي حسب الشروط التي ينص عليها التشريع الخاص بطلب الشغل.

الفصل 7 مكرر – أضيف بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 26 جانفي 1996

عقد الشغل لمدة معينة

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
2. يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بمدة الشغل والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
3. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة .
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
 - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء إليها إلى عقود لمادة غير معينة.
4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون لفترة تجربة ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل
5. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم الاختصاص المهني.

الفصل 7 ثالثا – أضيف بمقتضى الملحق التعديلي عدد 8 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2006:

تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة

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

الفصل 8 – فترة الاختبار: ضببت فترة اختبار العامل كما يلي:

- التنفيذ: 3 أشهر.
- التسيير: 6 أشهر.
- الإطار: سنة

ويمكن للعامل أن يعطي أو يتسلم تنبيها كتابيا أو شفاهيا بإنهاء فترة الاختبار بدون سابق إعلام. (فقرة ثانية جديدة – نقتت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 8 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2006).

ويتم إثبات كل التزام إثر فترة الاختبار كتابيا في رسالة تبين مهام العامل ومقدار أجره.

وإذا لم تعط فترة الاختبار النتائج المرجوة فيمكن إسعاف العامل مرة ثانية وأخيرة بنفس فترة الاختبار الأول يقع خلاص العامل الموضوع في فترة التجربة على أساس الدرجة الأولى للصنف المهني المترشح له.

الفصل 9 (جديد) – نَقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983 –
تسلم لكل عامل عند استخلاص الأجور والمنح بطاقة أجرة طبقا لمقتضيات مجلة الشغل

الباب الرابع – الترقية

الفصل 10 (جديد) – نَقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983 –
يسند في كل سنة لكل عامل قار سواء كان مباشرا أو في حالة الحاق عدد جملي يعبر عما يلي:

- انتاجياته.
- مؤهلاته المهنية.
- مواظبته على العمل.
- سلوكه.

وتشفع هذه الأعداد بتقييم شامل يبرز الانتاج المتميز للعامل وأهليته للترقية ويسند رئيس المؤسسة العدد بعد اطلاعه على اقتراح الرئيس المباشر للعامل.

ولا يمكن يكون هذا العدد أقل من العدد السنوي السابق للعامل إلا إذا كان مشفوعا بما يبرر التخفيض.

ويتم إعلام المعني بالأمر بهذا العدد الذي يتراوح بين الصفر والعشرين قبل تاريخ 15 ديسمبر من كل عام. وبإمكان العامل وبهذه المناسبة أن يطلب في أجل أقصاه عشرة ايام من اللجنة المتنافسة التدخل لدى المؤجر قصد مراجعة العدد الذي اسند له.

الفصل 11 – التدرج والترقية

أ. يتمثل التدرج العادي في الانتقال بصورة عادية من درجة إلى درجة أخرى أعلى مباشرة وبصورة مستمرة على أساس أقدمية العامل في الدرجة. ويحدد سلم الأجور المرافق لهذه الاتفاقية معدل الفترة التي ينبغي أن يقضيها العامل في الدرجة ويمكن اختصار هذه الفترة بستة اشهر على أقصى تقدير للعاملين الممتازين في العدد أو ترفيعها بستة اشهر على أقصى تقدير للعاملين الذين لهم عدد اخفض من غيرهم.

ب. الترقية : تتم ترقية العامل من سلم إلى سلم آخر وجوبا بعد قضاء أربع سنوات على أقصى تقدير بنفس الصنف، أي التنفيذ أو التسبير البسيط والتسبير العالي، أو الإطارات والإطارات العليا . تضبط قائمة الترقيات الاستثنائية إن وجدت في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر باعتبار العناصر التالية:

- القيمة المهنية للعامل،
- مدة الممارسة العملية في المهنة،
- التكوين والمؤهلات المهنية والعلمية،
- مدة المباشرة، وما حصل عليه العامل من ملاحظات في المؤسسة.

وتعرض هذه القائمة على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها فيها، وينتدئ مفعول الترقية في أول جانفي من السنة الموالية.

كما يجب ترقية العامل من صنف إلى صنف آخر بعد اجتياز اختبار مهني بنجاح وذلك حسب حاجيات المؤسسة التي تضبط في نفس الشهر (شهر نوفمبر من كل سنة) بين الإدارة واللجنة الاستشارية للمؤسسة .

الفصل 12 (جديد) – نَقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983 –
لا يمكن تكليف أي عامل بالقيام بوظائف أدنى من الصنف الذي هو مرسوم به الا اذا اقتضت ضرورة العمل ذلك.

ولا يمكن أن تتجاوز مدة تكليفه مدة الرخصة السنوية الخالصة للأجر.

ويمكن تكليف العامل بممارسة وظائف اعلى سلما من وظائف السلم أو الصنف الذي هو مرسوم به كلما دعت الحاجة إلى ذلك ويتصل العامل بعد اسبوع من ذلك التكليف بمذكرة كتابية تؤكد وتسد له منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه أو صنفه الأصلي والأجر المطابق لسلم صنف المهام التي كلف بها (مع المحافظة على درجته الاصلية) على أن هذه الوضعية ينبغي أن لا تتجاوز ثلاثة اشهر متواصلة أو منقطعة سويا يتم بانقضائها إما ترسيم العامل بالصنف الجديد أو ارجاعه إلى صنفه الأصلي

الباب الخامس – صيانة العامل

الفصل 13 (جديد) – نقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983 – للعامل الحق في طبق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الصيانة والحماية من التهديد والشتائم والتلب والعنف ومما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرته لمهامه من أي كان وتعطى للعامل بعد اتفاق مسبق بينه وبين مؤجره ضمانات تكميلية لتغطية المهمات التي تنطوي على أخطار كالانتفاضات المدنية والعسكرية والحروب الأهلية والأوبئة والكوارث الطبيعية وغيرها.

وينبغي أن لا تقل هذه الضمانات في حالة الوفاة والسقوط المستمر إلى حد 80 بالمائة عن مقدار عشر مرات الأجر السنوي الذي كان بمقتضاه العامل المعني بالأمر سنة وقوع الحادث بما في ذلك مبالغ الضمان في حالة الوفاة المحدد من قبل شركات التأمين من جهة ونظام الحيلة الاجتماعية من جهة أخرى.

وينبغي أن تنص هذه الضمانات أيضا في حالة وفاة العامل أثناء القيام بالمهمة على مصاريف الجثمان إلى مقر الإقامة العادي ومصاريف النقل لمسافة مساوية.

الفصل 14 – تشغيل النساء والأطفال والنساء يحق للفتيات والنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة التمتع بما يتمتع به العامل من الثناب والرجال من حقوق في الحصول على كل الوظائف بدون تمييز في التصنيف أو في الأجور.

وبالنسبة لشروط انتداب العملة الصغار وكذلك بالنسبة لتشغيل النساء والأطفال ليلا ترجع الأطراف المتعاقدة لما هو وارد في التشريع الجاري به العمل.

الباب السادس – نظام العمل

الفصل 15 (جديد) – نقح بمقتضى الملحق عدد 4 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 – حددت مدة العمل على النحو التالي:

- أ. تعترف الأطراف المتعاقدة أنه بالنسبة للصحفيين يصعب تحديد ساعات العمل وتوزيعها اذا أن الضروريات المرتبطة بالمهنة لا تسمح بذلك الا أن الأطراف المتعاقدة تتفق فيما بينها وفي إطار تنظيم داخلي لكل مؤسسة على ضبط الترتيب العملية لتعويض ساعات العمل التي تنجز بعد أوقات العمل القانونية.
- ب. وبالنسبة للصحفيين المستقرين (الذين لا يعملون خارج المؤسسة) فإن مدة العمل محددة بأربعين ساعة في الأسبوع
- ج. بالنسبة للعاملين بالإدارة وما تبعها فان مدة العمل محددة بأربعين ساعة ما عدى الأصناف الخاضعة لاستثناءات قانونية دائمة.
- د. بالنسبة للأعوان التقنيين المنتجين في مطابع الصحف فإن مدة العمل الاسبوعية محددة بأربعين ساعة بحساب ست ساعات وأربعين دقيقة في اليوم الواحد. ويتمتع هؤلاء الأعوان بالإضافة إلى ذلك بمنحة خروج تحسب اساس ساعة في اليوم.
- د. بالنسبة للصحفيين يتم الاتفاق بين الطرفين على مقاييس الانتاج وذلك باعتبار نوع العمل والاقدمية والرتبة. أما العمل الذي يتم انجازه علاوة على المقاييس المتفق عليها فتسند للصحفي مكافأة يتم الاتفاق على قيمتها وكيفية اسنادها بين المؤسسة والصحفي.

الفصل 16 (جديد) – نقح بمقتضى الملحق عدد 4 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993

العمل الليلي

تصرف زيادة في الأجور على أوقات العمل الليلي طبق التشريع الجاري به العمل وتحتسب هذه الزيادة باعتبار الوقت المقضي في الشغل بعد الساعة التاسعة ليلا وتصبح هذه الزيادة لاغية بداية من السادسة صباحا.

وتسند للعملة الذين يشتغلون في قطاع الصحف والذين يعملون في حصص ليلية زيادة قدرها 20% من الأجر الأساسي لمجموع الحصة على أن تبتدئ الحصة الليلية بعد الساعة الرابعة بعد الزوال.

يتعهد المؤجر بتوفير كل الإمكانيات للعمال للاتحاق بعملهم والعودة إلى بيوتهم في احسن الظروف وذلك في صورة ابتداء وانتهاء عملهم في أوقات لا توجد فيها وسائل نقل عمومية.

الساعات الإضافية (الزائدة)

الفصل 17 – إن الساعات الزائدة التي يقضيها العامل بعد انقضاء المدة العادية للعمل تستوجب زيادة في الأجر طبق مقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

منحة الحضور

الفصل 17 مكرر (جديد) – نقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 15 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 سبتمبر 2019 – منحة الحضور

تضاف إلى منحة الحضور المنصوص عليها بالاتفاقية المشتركة القطاعية لمؤسسات الصحافة المكتوبة الجاري بها العمل زيادة كما يلي:

- 6,5 % في الشهر بداية من أول ماي 2018 وتطبق هذه الزيادة على منحة الحضور المسندة سنة 2017.
- 6,5 % في الشهر بداية من أول ماي 2019 وتطبق هذه الزيادة على منحة الحضور المسندة سنة 2018.

الفصل 18 – يمنح العملة راحة أسبوعية بأربعة وعشرين ساعة متواصلة طبق مقتضيات مجلة

أيام العطل خالصة الأجر

الفصل 19 – أيام العطل المعتبرة كأيام راحة خالصة الأجر هي : أول جانفي – 20 مارس – غرة ماي – 9 أفريل – 25 جويلية – اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر – اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى – المولد النبوي الشريف – رأس السنة الهجرية

يتمتع العملة الذين يضطرون للعمل خلال أيام العطل خالصة الأجر بزيادة في الأجر بنسبة 100% من الأجر الجملي.

الفصل 20 – حددت مدة الرخصة السنوية خالصة الأجر بشهر بالنسبة لعملة الإدارة وما تبعها وبثلاثة أسابيع بما في ذلك ثمانية عشر يوما من أيام العمل بالنسبة لباقي العملة التقنيين والشغالين. وفي ما يخص العمال التقنيين والشغالين، فإن هذه الرخصة يضاف إليها يوم من أيام العمل.

وحددت هذه الرخصة بشهر بالنسبة للصحفيين والشغالين التابعين للعمل الصحفي ويضاف إليها أسبوع عندما تكون للعامل أقدمية سبع سنوات في المهنة على الأقل.

وتضاف لهذه الرخصة وعلى هذا الوجه رخصة تعويضية لأيام العمل التي لا يتوقف فيها العمل ويتصل العامل خلال الرخصة السنوية خالصة الأجر بأجره كاملا وبالمناح التي يتمتع بها عادة خلال مدة العمل.

الفصل 21 (جديد) – نقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 4 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص يحتفظون فيها بكامل عناصر الأجر بمناسبة أحداث عائلية وحددت مدة الرخص على النحو التالي:

- خمسة أيام زواج العامل.
- ثلاثة أيام:
- وفاة أحد الزوجين
- وفاة والد أو أم أو ولد

- ولادة مولود
- يومي عمل : وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة.
- يوم عمل:
- زواج أحد الأبناء
- ختان ابن العامل

يتعين على المنتفعين بالرخص المذكورة تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 22 (جديد) - نقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 6 المصادق عليه بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999

رخصة الولادة

تمنح للنساء الأجيريات بمناسبة الوضع إجازة مدتها شهران. ويمكن التمديد فيها كل مرة ب 15 يوما مقابل تقديم شهادات طبية في ذلك. وتمنح النساء المرضعات لمدة سنة ساعتان خالصتي الأجر واحدة في فترة العمل الصباحية والأخرى في فترة ما بعد الظهر وذلك لإرضاع المولود، ويمكن جمع الساعتين في فترة واحدة.

تتمتع العاملة عند الولادة بمنحة ولادة قدرها مائة دينار (100 د).

الفصل 23 (جديد) - نقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983

الرخص الاستثنائية

الغيابات التي تنشأ عن أداء واجب من الواجبات التي يفرضها القانون مسموح بها لفترة لا تتجاوز 48 ساعة خالصة الأجر ما عدا حالات القوة القاهرة التي يجب الإدلاء بما يثبتها.

التغيبات بمناسبة اجتماعات أو مؤتمرات نقابية أو مؤتمرات جامعات أو اتحاد جامعات أو مؤتمرات أو اجتماعات دولية أو دورات تدريبية يقع خلاصها طبق التشريع الجاري به العمل.

وتمنح لكل عامل رغب في أداء فريضة الحج عطلة استثنائية خالصة الأجر وذلك مرة واحدة خلال وجوده بالمؤسسة.

الفصل 24 (جديد) - نقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 8 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2006

رخصة المرض

يوضع العامل المصاب بعجز عن العمل على إثر مرض في وضعية مرض، بشرط أن يدلي في ظرف 24 ساعة بشهادة طبية توضح نوع المرض ومدته المتوقعة، ومرفوقة بوصفة دواء تحمل ختم الصيدلية. كما يشترط أن يتقدم - في نفس الأجل - إلى طبيب المؤسسة للثبوت من حالته المرضية. ويتولى المؤجر خلاص أجر العامل المريض عن الأيام الخمسة الأولى. ويستثنى من ذلك حالات المرض النفسية.

واتداء من اليوم السادس، يتولى المؤجر دفع كامل أجره العون أثناء رخصة المرض، على أن يتسلم المؤجر من العامل ما تدفعه له الحيغة الاجتماعية.

يحرم من التمتع بمقتضيات الفقرة الأولى من هذا الفصل كعامل:

- أ. لا يحترم المقتضيات الواردة في الفقرة السابقة
- ب. لا يراعي تعليمات الطبيب أو يتغيب عن مقر سكنه إذا كانت الشهادة الطبية تنص على ضرورة بقائه به

ج. ينصرف للقيام بعمل خارجي مقابل أجره أو بدونها، بينما هو في حالة مرض. ،
د. الذي يمدد فترة الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل الذي حدده الطبيب، ويعتبر العامل آن ذاك تغيب دون مبرر ويكون في هذه الصورة مستهدفا لعقوبات تأديبية.
وينتفع العون أثناء رخصة المرض بكامل حقوقه في الترقية والتدرج والمنح العائلية

الفصل 25 – الرخص لتأدية واجبات عسكرية: يعتبر العملة الذين يدعون لتأدية واجبه العسكري القانوني في وضعية "تحت العلم" ولا تدفع لهم أجورهم لكنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية وفي الترقية المهنية. وتتم إعادة تصنيفهم بموجب القانون عند تسريحهم من الجندية أو بتوجيه شهادة طبية في حالة المرض وتكون لهم الأولوية في التعيين في مراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 26 (جديد) – نقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 4 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993
– يمكن للعامل الحصول على رخصة بدون أجر وذلك في حدود ما تسمح به مصلحة العمل بعد موافقة المؤجر ولا يمكن أن تتجاوز فترة هذه الرخص التي تقتضي توقيف تطبيق الحق في الترقية وانقطاع المؤجر عن دفع ما عليه دفعه لمنظمات التأمين الاجتماعية مدة سنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أكثر نفعاً.

الباب السابع – التأديب

الفصل 27 (جديد) – نقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983 –
تقدر فداحة الهفوة باعتبار الظروف التي ارتكبت خلالها وباعتبار طبيعة مهام العامل المرتكب للهفوة وكذلك باعتبار مدى انعكاسات الهفوة المرتكبة.

وفيما يلي أنواع العقوبات التأديبية التي تنطبق على العملة بحسب فداحة الأخطاء المرتكبة:

- أ. عقوبات الدرجة الأولى:
 1. الإنذار الشفاهي.
 2. الإنذار الكتابي مع ترسيمه بالملف.
 3. التوبيخ مع ترسيمه بالملف.
 4. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام على أقصى تقدير يحرم خلالها العامل من كل أجر.
- ب. عقوبات الدرجة الثانية :
 1. التوقيف عن العمل من 4 إلى 7 أيام، مع حرمانه من كل أجر.
 2. التوقيف عن العمل من 8 إلى 15 يوماً، مع حرمانه من كل أجر.
 3. التوقيف عن العمل من 16 إلى 30 يوماً، مع حرمانه من كل أجر.
 4. إسقاط درجة.
 5. إسقاط سلم.
 6. الطرد النهائي.

وتتخذ عقوبات الدرجة الأولى مباشرة من طرف المؤجر بعد ان يكون العامل قد سمح له بتقديم توضيحاته.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فغنه يتعين حضور العامل لدى اللجنة المتعادلة الأطراف التي تجتمع في مجلس تأديب بيدي رأيه المؤجر بشأن العقوبة التي ستتخذ ويعلم المؤجر العامل كتابيا بقراره ولا يمكن للمؤجر أن يتخذ قرارا بعقوبة من العقوبة التي اقترحها مجلس الإدارة.

ويمكن لمجلس التأديب التصريح بطرد العامل في كل الأخطاء الفادحة وخاصة:

- أ. ضد العامل الذي يكون قد رفض القيام بعمل تلقى أمرا لإنجازه تماشيا مع الأسس القانونية المتعلقة بالوقاية والشروط المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.
- ب. ضد العامل الذي يكون قد توجه أثناء القيام بعمله بتهديدات أو باعتداء بالعنف على شخص آخر سواء انتسب للمؤسسة أو لم ينتسب لها
- ج. ضد كل عامل يعثر عليه في حالة سكر واضح عند مباشرته لعمله

- د. ضد كل عامل يستعمل بمقابل أو بدونه بضائع أو معدات ائتمنها مؤجره لديه.
- ه. ضد كل عامل يكون قد تقاعس في اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب حوادث للغير أو لنفيه
- و. ضد كل عامل يغادر مركز عمله بصورة واضحة بدون رخصة من مؤجره أو من يمثله
- ز. ضد كل عامل يبشر نفس العمل بأجر أو من دون أجر خارج المؤسسة التي ينتمي إليها ومن دون رخصة كتابية من مؤجره
- ح. ضد كل عامل لا يحترم القواعد الأساسية لحفظ الصحة وإجراءات السلامة في الشغل
- ط. ضد كل عامل مخترق القواعد الأساسية للأدبيات.

إلا أن الطرد يمكن أن يتخذ بدون استشارة مجلس التأديب ضد العامل عندما يكون قد صدر عليه حكم نهائي بدني وخاصة من أجل جنائية أو اغتصاب صفة أو اعتداء على الأخلاق أو شهادة زور أو سرقة أو خيانة مؤتمن أو تحيل أو إيهام بجريمة أو التلب أو الاعتداء على أمن الدولة وذلك سواء ارتكب العامل واحدة من هذه الغلطات أثناء مهامه أو خارج مهامه.

ويطرد العامل حتما عندما يعثر عليه في حالة تلبس بسرقة أو تحيل أو خيانة مؤتمن وثبتت التهمة ضده بصفة قطعية وذلك سواء بمناسبة القيام بعمله أو أثناءه.

وفي صورة ارتكاب العامل غلطة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤولية توقيف العامل عن مباشرة عمله مع حرمانه من أجره جزئيا أو كليا لمدة لا تتجاوز شهرا في انتظار صدور اقتراح بعقوبة من طرف اللجنة المتعادلة التي تجتمع في مجلس تأديبي.

وفي هذه الحالة أيضا يتعين على مجلس التأديب أن يدلي برأيه في أجل أقصاه شهرا ابتداء من يوم توقيف العامل عن عمله وإذا لم ينص قرار العقوبة النهائية على حرمان العامل كليا أو جزئيا من أجره بما يقابل مدة أقل من مدة التوقف عن العمل فغن العامل يسترد كامل حقوقه.

وكلما دعي أحد العمال للمثول أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه قبل ثمانية أيام كتابيا في رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالتوصيل وبإمكانه الاطلاع على عناصر ملفه إذا ما طلب ذلك من المؤجر

ويمكن لهذا العامل أن يدافع عن نفسه أمام مجلس التأديب بواسطة مذكرة كما يمكنه أن يستصحب من يساعده في ذلك فيختار غما زميلا له أو ممثلا عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها أو محاميا.

وفي كل قضية يتولى مقرر يكون عضوا من أعضاء مجلس التأديب تقديم تقرير كتابي وإعداد محضر جلسة كتابي أيضا يسجل فيه مناقشات المجلس والآراء المعبر عنها ويوقعه كذلك أعضاء مجلس التأديب.

وينتج عن الرفت من العمل الطرد بدون سابق إعلام وبدون منحة الطرد وينتج عنه أيضا التوقف عن دفع المساهمة إلى منظمات التأمين الاجتماعي من طرف المؤسسة لفائدة المعني بالأمر.

أما العمال الذي يسلب عليه عقاب تأديبي غير الطرد فإمكانه أن يتقدم بطلب عفو لمحو العقاب من ملفه وذلك بعد مرور عام عن صدور العقوبة ان كانت من الدرجة الأولى، وبعد مرور عامين عن ذلك إن كانت العقوبة من الدرجة الثانية ومتعلقة بإنزال درجة أو سلك ويمكن إعلام مجلس التأديب بذلك أيضا.

وعلى كل فإنه ينبغي محو كل أثر للعقوبات من العون بصورة نهائية بعد انقضاء عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وبعد انقضاء خمس سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون العامل المعني قد سلطت عليه في تلك المدة أية عقوبة أخرى تأديبية.

الفصل 28 – مشمولات مجلس التأديب

تقترح اللجنة المتعادلة المنتسبة كمجلس تأديب عقوبات تنطبق على مجموع العملة في الظروف المنصوص عليها في الفصل 29 من هذه الاتفاقية.

ولا يمنع تدخل اللجنة التأديبية الأطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف إلى المحاكم ذات النظر.

الباب الثامن – اللجنة الاستشارية المتعادلة الأطراف

الفصل 29 – ألغي بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5 المصادق عليه بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 26 جويلية 1996.

الفصل 30 – ألغي بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5 المصادق عليه بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 26 جويلية 1996.

الفصل 31 – ألغي بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5 المصادق عليه بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 26 جويلية 1996.

الفصل 32 – ألغي بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5 المصادق عليه بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 26 جويلية 1996.

الباب التاسع – التدريب والتكوين والتدريب والإتقان المهني

الفصل 33 (جديد) – نقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 6 المصادق عليه بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 – يلتزم المؤجر بقدر الإمكان بتسهيل تكوين عمل المؤسسة وتدريبهم ورسكلتهم وتحسين تكوينهم ويضمن المؤجر تنظيم دروس مهنية تدريبية ويسخر كل الامكانيات لتكوين العملة وتحسين تكوينهم بكل الوسائل بالتعاون مع اللجنة المتناصفة وعلى المؤجر بالخصوص توفير كل التسهيلات للأعوان والعمال الذين يزاولون دروسا تؤهلهم مهنيا فيخصص لهم أوقات عمل تتناسب وأوقات الدروس وترجع لهم المصاريف وجميع النفقات المنجزة عن دراستهم ويتم ذلك بموافقة المؤجر مسبقا.

ويلتزم عملة المؤسسة بمتابعة ها التكوين والدروس المهنية التدريبية والرسكلة

ويحق للعامل أن يتمتع بأجرته وامتيازاته عند تغييره للقيام بتربص وفي حالة اقتناء المؤجر لمعدات جديدة فإنه يتعين على المؤجر أن يختار من بين العملة الموجودين بالمؤسسة من سيتولى استعمال تلك المعدات بعد تحسين تكوينهم أو إعادة تكوينهم بما يتطلبه استعمال تلك المعدات.

الباب العاشر – الواجبات في مجال الصحة والسلامة

الفصل 34 – نقح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 4 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993

حفظ الصحة : يتعين على المؤجر تجهيز محلات العمل بكيفية تكون مستجيبة من حيث الوضع الصحي الوضع الصحي لشروط حفظ الصحة والسلامة وعليه أن يقيم في هذه المحلات الخاصة مطعما وشربا ودورات مياه وأدواش ومراحيض وحجز ملابس وأماكن الاستراحة خلال الحصة الفاصلة بين العمل عندما يتعذر على هؤلاء العودة إلى محلات سكنهم وكذلك كل وسائل الوقاية وحفظ السلامة وخاصة صندوقا يحتوي على كل الأدوية للحالات الاستعجالية.

يتعين على المؤجر أن يضمن تكوين 1 من 20 من جملة عملته في عمليات الانقاذ والنجدة كما يجب عليه إعلام عملته بخصوصيات مراكز عملهم وبالأخطار المهنية المترتبة عن ذلك وبوسائل الوقاية الملائمة.

المؤجر وكذلك النقابة الأساسية للمؤسسة مسؤولان عن تطبيق الإجراءات المتعلقة بالوقاية الطبية والفنية.

الباب الحادي عشر – الإعلام المسبق – الطرد والاستقالة

الفصل 35 – مدة الإشعار المسبق : تكون المدة التي تسبق الإشعار المتبادل عند إنهاء عقد الشغل مساوية لمدة عطلة الراحة السنوية في غير حالة الخطأ الفادح وفي غير حالة وجود تقاليد أو إجراءات تعاقدية تنص على مدة إشعار أطول.

يرخص للعامل خلال مدة الإشعار من أجل الطرد أن يتغيب ساعتين في كل يوم ليتمكن من البحث عن شغل جديد ولا ينتج عن هذه التغيبات خصم في الأجر ويتم تحديدها باتفاق مشترك بين المؤجر والأجير وإذا لم يتسن الاتفاق فتكون هذه التغيبات يوما حسب رغبة المؤجر ويوما حسب رغبة الأجير.

الفصل 36 – التغيب : يتعين على الأجير إذا تغيب أن يشعر المؤجر في أقرب أجل وفي غير حالة القوى القاهرة بما يثبت سبب التغيب وعندما يتعين تعويض الأجير المتغيب بسبب مرض أو بسبب حادث شغل فإن انتداب العامل المعوض للمتغيب يكون لمدة محدودة الأجل بحيث يحق للأجير أن يستأنف نشاطه مباشرة بعد شفائه.

الفصل 37 (جديد) – نفع بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983

الطرد الناشئ عن حذف مواطن شغل أو عن تخفيض في عدد العملة : إذا ما شعرت الإدارة بانخفاض خطير في إنتاج المؤسسة يحتمل أن يتسبب فيما بعد في وجوب طرد عدد من العملة فإنه يتعين عليها أن تستشير اللجان المتناصفة والنقابة ويحصل الاتفاق فيما يجب اتخاذه من تدابير للحيلولة دون وقوع هذا الاحتمال.

ويتعين على المؤجر قبل التخفيض من عدد العملة وبعد الاتفاق مع اللجان المتناصفة والنقابة على ذلك أن يقترح على الأجراء إمكانية إعادة التصنيف في المؤسسة أو في فرع آخر تابع لها

الفصل 38 (جديد) – نفع بمقتضى الملحق التعديلي عدد 9 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 فيفري 2009

منحة الطرد: يسند لكل عامل أطرده تعسفيا ما يلي:

- أ. **أجل الإعلام بإنهاء العمل:** ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بأجرة شهر بالنسبة لكافة أصناف العمال.
- ويرخص للعامل خلال أجل الإعلام إذا كان هذا الإعلام من أجل الطرد بأن يتغيب ساعتين في كل يوم ليتمكن من البحث عن شغل جديد ولا ينتج عن هذه التغيبات خصم في الأجر ويتمّ تحديدها باتفاق مشترك بين المؤجر والعامل وإذا لم يتسنّ الاتفاق فتكون هذه التغيبات يوما حسب رغبة المؤجر ويوما حسب رغبة العامل.
- ب. **مكافأة نهاية الخدمة:** تسند لكل عامل أطرده تعسفيا مكافأة نهاية الخدمة تساوي أجرة تسعة أشهر مهما كانت أقدمية العامل، تضاف إليها أجرة شهر ونصف عن كلّ سنة أقدمية بالمؤسسة.

ويعتمد في حساب منحة الإعلام بالطرد ومكافأة نهاية الخدمة مبلغ الأجر الأصلي وملحقاته خلال الشهر السابق للتنبية بالطرد ولا يمكن بأية حال أن تكون هذه المنحة أقل من معدل المرتبات الشهرية التي تقاضاها العامل المعني خلال الاثني عشرة شهرا السابقة للتنبية بالطرد.

- ج. **غرامة الطرد التعسفي:** يقع جبر الضرر في حالة الطرد التعسفي بغرامة يتراوح مقدارها بين أجر شهر وأجر شهرين عن كلّ سنة أقدمية بالمؤسسة على أن لا تتجاوز هذه الغرامة في جميع الحالات أجر ثلاث سنوات. ويتولى القاضي تقدير وجود ومدى الضرر الحاصل من جراء هذا الطرد بناء بالخصوص على الصفة المهنية للعامل وأقدميته بالمؤسسة وسنه وأجره ووضعيته العائلية وتأثير هذا الطرد على حقوقه في التقاعد، ومدى احترام الإجراءات وظروف الأمر الواقع.

غير أنه في الحالة التي يتبين فيها أنّ الطرد وقع لوجود سبب حقيقي وجدي ولكن دون احترام الإجراءات القانونية أو التعاقدية فإنّ مقدار الغرامة يتراوح بين أجر شهر وأجر أربعة أشهر. ويقع تقدير الغرامة حسب طبيعة الإجراءات وتأثيرها على حقوق العامل.

ويعتبر في تقدير غرامة الطرد التعسفي، الأجر الذي يتقاضاه العامل عند إنهاء العقد مع مراعاة جميع الامتيازات التي ليست لها صبغة ترجيع مصاريف.

الفصل 39 (جديد) – نفع بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983

إنهاء عقدة الشغل لأسباب صحية :

يتعين على العامل الذي يصبح على إثر مرض مزمن غير قادر بدنيا على مباشرة عمله أن يعرض نفسه على طبيب مختص ويحق للمؤسسة أن تطعن في نتيجة الفحص الطبي وفي هذه الحالة فإن العامل يفحص من قبل طبيبين من نفس الاختصاص، يعين العامل أحدهما ويعين المؤجر ثانيهما.

في حالة عدم الاتفاق بينهما يعينان طبيبا من نفس الاختصاص يكلف بالتحكيم بينهما.

ولا يتم إنهاء عقدة الشغل بالنسبة لعامل أصابه العجز إلا في حالة عدم وجود شغل آخر شاغر يمكن أن يقوم به رغم عجزه البدني وتبعا لمؤهلاته المهنية.

الفصل 40 - (جديد) - نفتح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983

الاستقالة: لا تنتج الاستقالة إلا بطلب كتابي من العامل يعبر فيه بصورة واضحة عن عزمه على مغادرة المؤسسة نهائيا. وفي حالة الاستقالة يتعين على الأجير احترام أجل التنبيه الذي تنص عليه هذه الاتفاقية ويمكن إعادة انتداب العامل المستقيل من قبل المؤجر نفسه حسب مقتضيات هذه الاتفاقية، مع إمكانية اعتبار وضعيته السابقة بالمؤسسة.

الفصل 41 (جديد) - نفتح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983

شهادة الشغل: تسلم لكل عامل عند مغادرته للمؤسسة شهادة شغل لا تتضمن سوى التنصيص على:

- اسم وعنوان المؤجر.
- تاريخ دخول العامل وتاريخ خروجه من المؤسسة
- نوع النشاط أو الأنشطة التي باشرها العامل بالمؤسسة وتصنيفه الأخير وكذلك مدة الفترات التي باشر فيها تلك الأنشطة وتسلم هذه الشهادة للعامل من طرف المؤجر حال التنبيه بالاستقالة.

الفصل 42 (جديد) - نفتح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983

تغيير مقر الإقامة أو النقلة: لا يمكن تقرير تغيير محل الإقامة أو النقلة إلا اعتبارا لمصلحة العمل ولا يمكن اتخاذ قرار نهائي في ذلك الشأن إلا بعد التأكد من عدم وجود متطوع لذلك.

وفي هذه الحالة ينبغي الأخذ بعين الاعتبار لأقدمية الأجير ولوضعيته العائلية والصحية وعلى أي حال فإن جميع المصاريف الناجمة عن النقلة تحمل على المؤجر.

الباب الثاني عشر - الواجبات الاجتماعية

الفصل 43 (جديد) - نفتح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983

بدلة الشغل: يتولى المؤجر شراء بدلتين وحذاء لكل عامل ويتحمل وحده مصاريف شرائها وتحتوي كل بدلة على زي أزرق أو بلوزة أز كسوة بالنسبة للسواق والحجاب وقميص.

ويشترط على العملة ارتداء بدلات الشغل أثناء القيام بعملهم ويعاقب كل عامل لم يحترم هذه الاجراءات.

الفصل 44 - نظام الحيغة الاجتماعية: يتم إنشاء نظام للحيغة الاجتماعية (ضمان اجتماعي) إجباريا ومباشرة من طرف المشغلين والأجراء المنبئين ويكون هذا النظام مغطيا بعنوان تكميلي للضمانات الاجتماعية للصندوق القومي للضمان الاجتماعي

الفصل 45 - منحة آخر السنة: تمنح للعملة منحة آخر السنة خلال شهر ديسمبر وتدعى هذه المنحة "الشهر الثالث عشر" وتحسب على أساس جزء من اثني عشر جزء من الأجر السنوي.

الفصل 46 - نفتح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 8 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2006

منحة الإنتاج: تمنح للعملة مرة في السنة منحة إنتاج لا يتجاوز أقصاها مقدار راتب شهرين استنادا إلى عدد مهني يعتمد العناصر التالية:

- الانتاج
- المعلومات المهنية
- المواظبة والمثابرة على الأوقات.
- السلو

- هذا العدد لا يمكن أن يكون دون العدد السابق، إلا إذا كان معللا كتابيا.

ويكون مبلغ هذه المنحة مساويا للمعادلة التالية

العدد المهني مضروب في أقصى مبلغ المنحة محسوبة على اساس الأجر الخام لأجر مرتب شهرين، ويقسم العدد الناتج من عملية الضرب على عشرين ، أي:

$$\frac{ع (عدد) * (مرتب الشهرين)}{20}$$

الفصل 47 (جديد) - نفع بمقتضى الملحق التعديلي عدد 15 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 سبتمبر 2019 -

منحة النقل

تضاف إلى كافة العمّال زيادة في منحة النقل الجمالية والشهرية المنصوص عليها بالاتفاقية المشتركة القطاعية للصحافة المكتوبة الجاري بها العمل وفي منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما يلي:

- 6,5 % في الشهر بداية من أول ماي 2018 وتطبق هذه الزيادة على منحة النقل الجمالية المسندة سنة 2017 وعلى منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982،
- 6,5 % في الشهر بداية من أول ماي 2019 وتطبق هذه الزيادة على منحة النقل الجمالية المسندة سنة 2018 وعلى مبلغ منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982.

الفصل 47 مكرر (جديد) - نفع بمقتضى الملحق التعديلي عدد 10 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 1 نوفمبر 2011 -

منحة الصحافة

تسند منحة الصحافة المحدثة بأمر عدد 406 المؤرخ في 30 مارس 1989 لكافة الصحفيين في القطاع الذين يحملون بطاقة "صحفي محترف" وضبط مقدارها بـ 93,000 د في الشهر.

الفصل 48 - نفع بمقتضى الملحق التعديلي عدد 6 المصادق عليه بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999

منحة تغطية مصاريف المهمات: تسند لكل صحفي أو عون مكلف بمهمة داخل الجمهورية منحة لتغطية مصاريف المبيت والأكل والتنقل.

كما تسند للأعوان المكلفين بمهمة في الخارج منحة يومية لا يقل مقدارها عما تمنحه الإدارات العمومية.

الفصل 48 مكرر (جديد) - نفع بمقتضى الملحق التعديلي عدد 10 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 1 نوفمبر 2011

المنح المدرسية: تسند لكل عامل بمناسبة العودة المدرسية منحة ضبط مقدارها كما يلي:

- 31.666 ديناراً عن كل طفل مسجل بالمحاضن أو برياض الأطفال.
- 53.333 ديناراً عن كل تلميذ مسجل بالمرحلة الأولى من التعليم الأساسي
- 63.333 ديناراً مسجل بالمرحلة الثانية من التعليم الأساسي أو المرحلة الثانوية
- 113.333 ديناراً عن كل طالب (أو طالبة) مسجل بالتعليم العالي، ولا يتمتع بمنحة جامعية.

ويجب في كل هذه الحالات الاستظهار بما يثبت التسجيل الدراسي.

الفصل 48 - 3 - نفع بمقتضى الملحق التعديلي عدد 8 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2006

الإحالة على التقاعد : يتمتع العامل قبل سنة من إحالته على التقاعد بترقية استثنائية تتمثل في منحة سلمين مع الاحتفاظ بكامل أقدميته.

كما تسند لكل عامل عند إحالته على التقاعد منحة تساوي أجره شهر عمل عن كل اربع سنوات عمل في المؤسسة وتحسب هذه المنحة حسب الأقدمية (مثال : سنة يسند له 1/4 من أجرته) على أساس آخر أجره خام تقاضاها وتدخّل في احتساب هذه المنحة جميع المنح المدفوعة شهريا.

وتتولى المصالح المختصة في المؤسسة إعداد ملفات الإحالة على التقاعد وذلك سنة قبل التاريخ الفعلي للخروج إلى التقاعد.

الفصل 48 - 4 - نفع بمقتضى الملحق التعديلي عدد 4 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993

الإعانة في حالة وفاة العامل : في صورة وفاة العامل تسند لعائلته إعانة استعجالية تساوي أجره ستة أشهر.

الفصل 49 - تتفق الأطراف المتعاقدة على تنظيم مشترك لكل المؤسسات المعنية بهذه الاتفاقية قصد ضبط المقاييس المعتمدة في إسناد الأعداد والملاحظات المهنية للعملة وكل ما يخص ترقية العملة أو إسنادهم منحة الإنتاج.

الباب الثالث عشر - مقتضيات تطبيقية

الفصل 50 - إعادة الترتيب

كلما طرأت مسألة أو قضية تهم العملة ولم تنص عليها هذه الاتفاقية المشتركة، يتم تطبيق الترتيب القانونية والترتيبية التي تهماها.

وتكون إعادة تصنيف العملة الذين يشغلون قبل تاريخ بدء العمل بهذه الاتفاقية حسب المقاييس التالية:

- أ. إعادة الترتيب: تتم إعادة الترتيب في السلم بالنسبة لكل العملة حسب تعريف الاختصاصات المهنية المدرجة بهذه الاتفاقية وتعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية المناطة للعملة أو الموكولة إليهم عند بدء العمل بهذه الاتفاقية.
- ب. إعادة الترتيب في الدرجة: بعد ترتيب العملة في السلم المناسب، تتم إعادة تصنيفهم في الدرجة التي تنص على أجور مساوية لما كانوا يتقاضونه وفي حالة تعذر ذلك فعلى أجور أعلى مباشرة لما كانوا يتقاضونه ويرقى كل عامل بدرجة تكميلية تسند له على كل خمس سنوات عمل.

الفصل 51 - الحقوق المكتسبة: لا يمكن بأية حال من الأحوال أن تكون هذه الاتفاقية سببا في إلغاء الامتيازات التي اكتسبها العملة قبل تاريخ توقيع هذه الاتفاقية أو سببا في تضييقات تسلط على هذه الامتيازات.

وتعوض بنود هذه الاتفاقية البنود المقابلة للعقود الشخصية بدون أن تدخّل تغييرا على طبيعة هذه العقود كلما كانت البنود المقابلة أقل نفعاً للعامل.

الفصل 52 - تدخّل هذه الاتفاقية حيز التطبيق بداية من أول جانفي 1975.

الفصل 53 (جديد) - أضيف بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983

إعادة التصنيف حسب الشهادات : يعاد أليا تصنيف الأعوان الذين يحصلون خلال مباشرة العمل شهادات أعلى

من تلك التي انتدبوا بموجبها ويوعون في الأصناف الموجودة التي تناسب شهاداتهم الجديدة ويحافظون على الدرجة التي كانوا فيها قبل حصولهم على تلك الشهادات ولا تعتبر إعادة التصنيف حسب الشهادات ترقية بمقتضى الفصل 11 من هذه الاتفاقية.

الفصل 54 (جديد) – نفتح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 10 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 1 نوفمبر 2011

حالة عدم المباشرة : يمكن للعامل الذي مضت سنوات على ترسيمه أن يكف ، بعد موافقة المؤجر وبصورة مؤقتة ، عن كل نشاط بالمؤسسة ويسمى في هذه الحالة في وضعية عدم المباشرة ولا يتمتع العامل في هذه الحالة بأجرته وبحقوقه في الترقية والتقاعد الضمانات الاجتماعية وكل الحقوق المنصوص عليه في هذه الاتفاقية ، إلا أنه يحتفظ عند انتهاء مدة عدم المباشرة بالحقوق المكتسبة قبل إحالته على عدم المباشرة، ولا يمنح حق الإحالة على عدم المباشرة بطلب من العامل إلا في الحالات التالية:

- أ. من أجل حادث أو مرض خطير أصاب زوجته أو أحد أبنائه
- ب. للقيام بأبحاث أو دراسات لها ارتباطات مهنية
- ج. لتربية طفل لم يبلغ سن الثالثة أو كان بعاهة تتطلب عناية

ولا تتجاوز مدة عدم المباشرة في الحالة الأولى والثانية سنة. أما بالنسبة للحالة الثانية قد تكون سنة قابلة للتجديد مرتين على أقصى التقدير ويجب على العامل الموضوع في حالة عدم المباشرة أن يعلم مؤجره بعزمه على استئناف نشاطه في المؤسسة ثلاثة أشهر قبل انتهاء مدة عدم المباشرة.

ويعود العامل المحال على عدم المباشرة لمركز عمله الأصلي أن يبقى شاغرا وإلا يعين في مركز عمل آخر يكون مطابقا لمرتبه واختصاصه على أن يؤخذ بعين الاعتبار مقتضيات الفصل 12 من هذه الاتفاقية في الحالة الثانية.

الفصل 55 (جديد) – نفتح بمقتضى الملحق التعديلي عدد 15 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 سبتمبر 2019

منحة التنقل ومنحة التكلفة الخاصة

تضاف إلى منحة التنقل ومنحة التكلفة الخاصة المنصوص عليها بالاتفاقية المشتركة لمؤسسة الصحافة المكتوبة الجاري بها العمل كما يلي:

- 6,5 % في الشهر بداية من أول ماي 2018 وتطبق هذه الزيادة على المنح المسندة سنة 2017.
- 6,5 % في الشهر بداية من أول ماي 2019 وتطبق هذه الزيادة على المنح المسندة سنة 2018.

الفصل 56 (جديد) – أضيف بمقتضى الملحق التعديلي عدد 1 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في 1 أوت 1983

مراجعة سلم الأجور وتوابعه: تتكون لجنة مركبة من الطرفين الممضيين لهذه الاتفاقية تجتمع ابتداء من غرة أكتوبر 1983 لمراجعة سلم الأجور وتوابعه (باستثناء منحة التنقل ومنحة التكلفة الخاصة) والتصنيف المهني.

كل ما سيتم الاتفاق عليه في هذا الباب يدخل حيز التنفيذ ابتداء من غرة جانفي 1984.

ملحق عدد 1 - تعريف الأعمال الصحفية وتوايها

I. الوثائق

ينقسم الأعوان العاملون في قسم الوثائق ينقسم الأعوان العاملون في قسم الوثائق إلى:

- (1) **العون الوثائقي المساعد:** وهو العون المكلف بأعمال القص والتلصيق والتصنيف والحفظ.
- (2) **العون الوثائقي:** وهو العون المكلف بأعمال الأعداد والبحث والاختيار والحفظ والتوزيع لكل وثيقة يمكن استغلالها من طرف قسم التحرير.

ويمكن أن يتطور الأعوان العاملون بقسم الوثائق كما يلي:

- وثائقي من الدرجة الأولى.
 - وثائقي من الدرجة الثانية.
 - وثائقي من الدرجة الثالثة.
- (3) **المحرر الوثائقي:** هو العون الذي له نفس اختصاصات العون الوثائقي إلا انه مكلف بالإضافة إلى ذلك بإعداد ملخصات للوثائق المحفوظة.

ويمكن للمحرر الوثائقي أن يتطور إلى قسمين.

II. التصوير

يصنف المصورون كما يلي:

- (1) **مصور من الدرجة الأولى:** وهو عون له التكوين الأساسي للمصور ومكلف من طرف المباشرين له بالتقاط صور لأشياء أو اشخاص أو حوادث.
 - (2) **مصور من الدرجة الثانية:** هو عون له نفس اختصاصات المصور من الدرجة الأولى إلا أنه قادر بالإضافة إلى ذلك على القيام وحده بالعمل في مخبر التصوير.
 - (3) **مصور من الدرجة الثالثة:** هو عون له نفس اختصاصات المصور من الدرجة الثانية إلا أنه قادر على أن يختار بنفسه موضوعا ويصوره.
 - (4) **المصور المخبر:** هو العون الذي بإمكانه بالإضافة إلى ما لديه من الاختصاصات المتوفرة في المصورين من الدرجة الثالثة أن يلتقط صوراً بالأبيض والأسود أو بالألوان على السواء وأن يشفع صورة بالتعليق اللازمة.
- ويمكن للمصور المخبر أن يتطور إلى قسمين.

III. التحرير

يصنف أعوان التحرير إلى:

- (1) **ملحق بالتحرير:** هو العون المكلف بانتقاء برفقيات وكالات الأنباء وتصحيحها وهو مكلف أيضا باقتراح عناوين للمقالات وربما بالقيام بأعمال في التحرير.
 - (2) **ملحق أول بالتحرير:** يكلف كل ملحق أول بالتحرير بالإضافة إلى اختصاصات ملحق التحرير بمساعدة قسم التحرير في مهامه وينبغي أن يكون قادراً على حوصلة الأحداث.
 - (3) **محرر:** هو الذي تتوفر فيه بالإضافة إلى اختصاصات الملحق الأول بالتحرير التجربة اللازمة التي تمكنه من تغطية كل موضوع من الأحداث القومية أو الدولية الهامة في شكل تقرير أو نقل (ريبورتاج) أو استجواب أو تعليق.
 - (4) **محرر مخبر:** هو العون الذي تتمثل مهمته الرئيسية المنتظمة في انتقاء الأخبار وجمعها وإعدادها وكتابتها قصد نشرها في جريدة يومية أو نشرية.
- وينبغي أن تتوفر لديه المعلومات التقنية الأساسية التي تمكن الجريدة من استغلال نصوصه.

- ويمكن أن يكلف بالقيام بنقل (ريپورتاج) أو استجواب أو تحقيق أو دراسة أو غير ذلك من أنواع العمل الصحافي ويمكن أن يكلف أيضا بمساعدة سكرتير التحرير.
- (5) **سكرتير التحرير:** ينتقي الأخبار ويحدد حجمها ويقدمها ويوجهها وهو مكلف بتصوير شكل مثال الصفحة وانجازه.
- (6) **محرر أول :** هو العون الذي تتوفر فيه نفس اختصاصات المحرر المخبر الا انه يختلف عنه من حيث أن خبرته المهنية تؤهله لمباشرة مهام التسيير لعدد من الأعوان المعونين في نفس الفرقة أو المصلحة.
- (7) **سكرتير تحرير أول :** هو العون الذي تتوفر فيه نفس الاختصاصات المتوفرة في سكرتير التحرير إلا أنه مسؤول بالإضافة إلى ذلك إلى البحث.
- (8) **رئيس تحرير مساعد:** إطار له نفس اختصاصات المحرر الأول وهو مكلف بمساعدة رئيس التحرير ويمكن أن يتطور أن يتطور في قسمين:
- (9) **رئيس تحرير:** عون إشراف عال من الإطار الصحفي يسهر على انتقاء الأخبار وتوجيهها بالتعاون مع مختلف مصالح التحرير. وهو الذي ينشط قسم التحرير ويوجهه ويسير اطاره وهو مسؤول على فحوى النشرية وإعدادها ومحتواها وتنظيم العمل وعلى الصلة بين قسم التحرير والمطبعة.

جدول ترتيب الأعران الصحافيين وما شابهم

| الصف | الصف الفرعي | المسلم | الخطط | شروط الالتحاق |
|---------|---------------------------|--------|---|--|
| التنفيذ | أعران لهم اختصاص أو كفاءة | 21 | | أعران لهم معرفة مهنية ناتجة عن تكوين مثبت بديبلوم وأن لهم على الأقل مستوى الثالثة من التعليم الثانوي أو المهني أو تجربة مهنية بخمس سنوات على الأقل |
| | | 22 | | |
| | | 23 | العون الوثائقي المساعد مصور من درجة أولى | |
| التسيير | التسيير البسيط | 31 | عون وثائقي من الدرجة الأولى مصور من الدرجة الثانية مصحح من الدرجة الأولى | أعران محرزون على ديبلوم من التعليم الثانوي (الجزء الأول من البكالوريا) أو مثبتون لمستوى معادل و لهم تجربة مهنية لا تقل عن سنتين |
| | | 32 | عون وثائقي من الدرجة الثانية مصور درجة ثانية مصحح من الدرجة الثانية | |
| | | 33 | عون وثائقي من الدرجة الثالثة مصور من الدرجة الثالثة خطاط درجة أولى مصحح درجة ثالثة | |
| | | 41 | ملحق بالتحريير درجة أولى محرر وثائقي درجة أولى مصور درجة ثالثة خطاط درجة ثانية | أعران محرزون على ديبلوم من التعليم الثانوي أو تجربة مهنية لا تقل عن خمس سنوات في الصف المتخصص |
| | | 42 | ملحق بالتحريير درجة ثانية محرر وثائقي درجة ثانية مخبر مصور درجة أولى خطاط درجة ثالثة | |
| | | 43 | ملحق بالتحريير درجة ثالثة مخبر مصور درجة ثانية | |
| | التسيير العالي | 51 | ملحق أول بالتحريير درجة أولى | أعران مثبتون : |
| | | 52 | ملحق أول بالتحريير درجة ثانية | – سواء لسنتين من التعليم العالي أو |

| | | | | |
|---|----------------------------|----|-----------------|--------------------|
| الأقدمية خمس سنوات في الصنف المخفض يمكن تكليفهم بمسؤولية الإشراف | محرر | 53 | | |
| أعوان محرزون سواء : على دبلوم تعليم عالي أو أقدمية 7 سنوات في الصنف المنخفض مباشرة | محرر مخبر | 61 | الإطارات | الإطارات |
| | كاتب تحرير - محرر أول | 62 | | |
| | كاتب تحرير أول | 63 | | |
| أعوان محرزون سواء : على دبلوم المرحلة الثالثة أو الأقدمية خمس سنوات في الصنف المخفض مباشرة | محرر رئيس مساعد درجة أولى | 71 | الإطارات العليا | الإطارات العليا |
| | محرر رئيس مساعد درجة ثانية | 72 | | |
| | محرر رئيس | 73 | | |

i للاطلاع على جدولي الأجور الواردين بالملحق التعديلي عدد 13 للاتفاقية المشتركة القطاعية لمؤسسات الصحافة المكتوبة المصادق عليها بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 أوت 2016 يرجى الاطلاع على الرابط التالي:

<http://www.legislation.tn/sites/default/files/fraction-journal-officiel/2016/2016A/077/Ta201642684.pdf>

حسب الفقرة الثانية من الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 13 للاتفاقية المشتركة القطاعية لمؤسسات الصحافة المكتوبة تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنة 2015، الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذين الجدولين على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجدولي الأجور المرفقين بهذا الملحق التعديلي.

للاطلاع على جداول الأجور الواردة بالملحق التعديلي عدد 14 للاتفاقية المشتركة القطاعية لمؤسسات الصحافة المكتوبة المصادق عليها بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 أكتوبر 2017 يرجى الاطلاع على الرابط التالي:

<http://www.legislation.tn/sites/default/files/fraction-journal-officiel/2017/2017A/084/Ta201740234.pdf>

ii للاطلاع على جدولي الأجور الواردين بالملحق التعديلي عدد 15 للاتفاقية المشتركة القطاعية لمؤسسات الصحافة المكتوبة الورقية والإلكترونية المصادق عليها بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 سبتمبر 2019 يرجى الاطلاع على الرابط التالي:

http://www.iort.gov.tn/WD120AWP/WD120Awp.exe/CTX_2592-142-DecdNgfJRO/AfficheJORT/SYNC_1823887141

حسب الأحكام الثانية من الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 15 للاتفاقية المشتركة القطاعية لمؤسسات الصحافة المكتوبة الورقية والإلكترونية تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنتي 2018 و2019 الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذين الجدولين على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجدولي الأجور المرفقين بهذا الملحق التعديلي.