

في 29 أوت 1974 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 3 سبتمبر 1974.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 38 المؤرخ في 20 ماي 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 بتاريخ 24 مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 بتاريخ 28 - 31 أوت 1990.

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الاتفاقيات المشتركة.

تمّ الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تمّ تنقيح الفصول : 4, 8, 10, 11, 20, 28, 34, 35, 39, 44, 45, 47 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألّفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل تابعا أو غير تابع لمنظمة نقابية .

يجب أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال، أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتيب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات أو لوحات تلتصق بها المعلقات وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة وتمارس هذه الأخيرة مهامها مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المبالغة أمر أكيد . طلب المبالغة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتنعقد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة . وتعتبر مدّة المبالغة مدة عمل فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 50 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و100 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتم ضبط كيفية استعمالها بالإتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التقييد . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

يسعى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

ملحق تعديلي عدد 4 للإتفاقية المشتركة القومية للطباعة والنقاشة والتسفير والنشر وتحويل الكردونة وتحويل الورق والتصوير الشمسي

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة النقابية للطباعة والنشر

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للطباعة والنقاشة والتسفير والنشر وتحويل الكردونة وتحويل الورق والتصوير الشمسي المصنفة بتاريخ 26 جويلية 1974 والمصادق عليها بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ

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

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون
متفرغا قارا للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقا بمنظمة نقابية.
فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع
سبق الإتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها.
وان تعذر ذلك على المؤجر فبدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى
في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية
والأقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشرا للعمل في المؤسسة بالإمتيازات المخولة في
مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم
المباشرة بدون أجر فان المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول
على المؤجر. كما يبقى المذكور طوال مدة وضعية عدم المباشرة ناخبا ومنتخبا
عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

يرجع المندوب غير المباشر الى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا، وإلا يعين
في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا
أصبح مركزه الأصلي شاغرا فتكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 8 (جديد) : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي اعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة
أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح
الوظيفة المخصص للعامل وكذلك أجرته.

ان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح
موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا
يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 10 (جديد) : الأعداد المهنية

يسند كل عام لكل عامل قار سواء كان قائما بعمله في نوع نشاطه أو كان
في وضع غير المباشرة عدد جملي يميز ببيان ما يلي :

- انتاجيته

- معلوماته المهنية

- مواظبته على العمل ودرجة محافظته على الأوقات وعلى أدوات العمل

- وسلوكه.

مع اعطاء تقييم عام مابين لأهليته.

إن حق اعطاء هذا العدد بشأن العامل خاص بالرئيس المدير العام أو
صاحب المؤسسة بعد اطلاعه على ما يعرض عليه الرئيس المباشر للعامل ويكون
هذا الرئيس حتما من صنف الإطارات العليا - ش - رض بعد ذلك هذه
الملاحظات على نظر لجنة الترقيات.

وان العدد المهني المتراوح بين الصفر (0) والعشرون (20) يبلغ لعلم المعني
بالأمر قبل 15 ديسمبر من كل عام ويمكن اذاك للعامل بهذه المناسبة وفي أجل
أقصاه 10 أيام أن يطلب من اللجنة المذكورة التدخل لدى المؤجر لغاية مراجعة
الملاحظة المسندة له.

الفصل 11 (جديد) : في التدرج والترقية

أ) في التدرج : يتمثل التقدم الاعتيادي في التنقل من درجة إلى درجة أعلى
مباشرة بصورة مستمرة على أساس أقدمية العامل في الدرجة.

ب) الترقية :

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الأعلى مباشرة في التخصص.
وتكون ترقية العامل بالنظر لما له من قيمة مهنية تتبين خاصة في العناصر
التالية :

أ - مدة الممارسة العملية للمهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية

ج - مدة المباشرة للعمل وما حصل عليه العامل من ملاحظات في المؤسسة

د - التكاليف العائلية

يضبط المؤجر في آخر شهر نوفمبر قائمة الترقيات ويعرضها على اللجنة
الاستشارية المتناصفة لاعطاء رأيها في الأمر.

يبتدىء مفعول هذه القائمة من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

وتقع ترقية العامل العادي (Manoeuvre) حسب الترتيب التالي :

- بعد الستة سنوات الأولى يرتقي إلى درجة عامل مختص (Manoeuvre
(spécialisé)

- بعد الستة سنوات الثانية يرتقي إلى درجة مساعد عامل (Aide
(ouvrier)

- بعد الستة سنوات الثالثة يرتقي إلى درجة عامل (Ouvrier)

يضبط المؤجر في آخر شهر نوفمبر قائمة الترقيات ويعرضها على اللجنة
المتناصفة لاعطاء رأيها في الأمر.

يبتدىء مفعول هذه القائمة من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو عند أحداث مركز جديد تتوجه
عناية المؤجرين قبل الانتداب للانتداب الخارجي إلى العاملين بمؤسساتهم من
التابعين للأصناف التي هي دون المراكز المرغوب في تسديدها ممن تتوفر فيهم
المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء
كان الأمر يهم الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

الفصل 20 (جديد) : أيام العطل

أيام العطل المعتبرة كأيام عطل خالصة الأجر هي :

- 20 مارس

- غرة ماي

- 25 جويلية

- 7 نوفمبر

- اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر

- اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى

- المولد النبوي الشريف

- رأس السنة الهجرية

والعملة الذين لا تسمح لهم ضرورة مصلحة العمل بالتمتع بهذه الرخصة
لهم الحق في الترفيع في أجرتهم بنسبة 100٪.

كما أن أيام العطل غير الخالصة تعتبر أيام عمل عادية ان لم يتوقف فيها
العمل.

الفصل 28 (جديد) : التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع
الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج .
وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة
هي الآتي ببيانها :

عقوبات الدرجة الأولى

1 - الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه 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.

وكلما استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام على الاقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ . وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان 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 او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاق متولي الدفاع على ملف القضية .

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

ينجز عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرود أو آية غرامة أخرى .

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك .

يجذب كل اثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء آية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 34 (جديد) : التكوين المهني

يلتزم المستأجر بالاسهام قدر الامكان في التدريب والتكوين والاتقان المهني ويقع تنظيم التدريب والتكوين والاتقان المهني طبقا للتشريع الجاري بها العمل. ينظم عند الاقتضاء دروس التكوين المهني ويسخر كل الامكانيات التي يراها صالحة لتدريب وتكوين وتحسين كفاءته وعلمته وذلك بالتعاون مع جميع الأطراف المعنية.

الفصل 35 (جديد) : واجبات المستأجر في مادة حفظ الصحة والسلامة

يجب على المستأجر أن يجهز محلات بكيفية تتماشى مع كل شروط حفظ الصحة والسلامة.

ولهذه الغاية عليه بالخصوص أن يعد اجهزة غسل وأدواشا ومراحيض وبيوت حفظ الملابس وذلك طبقا لمقتضيات الأمر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 والمتعلق بضبط القواعد العامة لحفظ الصحة كما يضع على ذمة علمته محلا للاستراحة طيلة الانقطاعات التي تتخلل مدة العمل.

وعليه أيضا أن يمنح لكل عامل :

1 - لترا من الحليب كل يوم عمل فعلي أو مبلغا ماليا يعادل ثمنه

2 - ربع ساعة للاغتسال

3 - منحة أوساخ قيمتها 1,560 د في الشهر أو 60 مليما في اليوم أو ما يعادلها من مواد التنظيف.

كما يشترط أن يكون زي العمل نظيفا.

يجب توفير كل مستلزمات الوقاية من ملابس وأحذية وقائية وصندوق أدوية للإسعاف الأولي لا يفتح إلا عند الضرورة وصندوق أدوات ومفاتيح إلخ.

الفصل 39 (جديد) : منحة الطرد

يمنح كل عامل مطرود الا إذا ثبت ارتكابه لغلطة فادحة منحة طرد يعتبر في تقديرها اقدميته بالمؤسسة وتكون على النحو الآتي :

- أجره شهر عن عام عمل فعلي بالنسبة للعامل الإداريين

- أجره خمسة عشر يوما على كل عام عمل فعلي بالنسبة لبقية العملة.

ولا تتجاوز هذه المنحة أجره ستة أشهر مهما كانت اقدمية المعني بالأمر. وهي منحة تختلف عن التنبيه بالخروج وجبر الضرر الناجم عن الطرد التعسفي.

أقدمية العامل تحسب من أول يوم يبدأ فيه العمل بالمؤسسة باعتبار أن التوقيفات عن العمل لا يمكن طرحها من الأقدمية ما لم ينشأ عنها فصم عقدة

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من اعطائه ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا . وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة ايام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن اصداره 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 بمكاسيها.

(2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر

(3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الاشياء المناطة بعلمته.

(4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.

(5) الحصول على منافع مادية وقبول مزاي لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.

(6) السرقة أو إستعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن 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 ممن ينوبه.

(9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معايينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.

(10) إقشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.

(11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتقال وظيف زورا أو الإعتداء على الاخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤمن أو التحيل أو التلب 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 المؤمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقضاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من اجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقصاها ثلاثة أيام وأن يبدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصالة او الحاقا، الحرمان من الأجرة او ان استوجب الحرمان من الأجرة لمدة اقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه .

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

الشفل. حساب منحة الطرد يعتمد الأجر الأصلي وملحقات الأجر التي تقاضاها العامل المطرود في الشهر السابق للطرد وعلى كل فلا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجر التي تقاضاها المعني بالأمر خلال العام الذي سبق التثنية بالخروج.

وفي صورة الاستغناء عن العملة لأسباب تكنولوجية، يمنح كل عامل يقع اعفاه لهذه الأسباب منحة طرد تساوي أجرة شهر عن كل عام عمل فعلي على أن لا تتجاوز هذه المنحة أجرة 18 شهرا مهما كانت اقدمية المعني بالأمر.

الفصل 44 (جديد) : لباس الشغل
يتعين على المستأجر أن يقدم مجانا إلى أجراءه في غرة ماي من كل عام بدلتين شغل (2) كاملة ويوفر لهم أيضا عند الحاجة البدلات الوقائية ، كما يضع على ذمتهم حجرة ملابس تحفظ فيها بدلات الشغل والوقاية .

وتتولى اللجنة المتناصفة وإن لم توجد فممثلو العمال بإتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه البدلات.
ويلتزم العامل بإرتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أداءه لعمله .

الفصل 45 (جديد) : نظام الحيلة الاجتماعية
يجب أن يكون نظام حيلة اجتماعية (ضمانا جماعيا) يغطي بعنوان تكملة الضمانات الاجتماعية الموكولة للصندوق القومي للضمان الاجتماعي ويساهم فيه كل من صاحب العمل وعاملته.

يتمتع العامل في حالة تعرضه لحادث شغل أثناء قيامه بواجبه بأجر تكميلي يحسب على أساس الأجر الأساسي، ويمثل الفارق بين المنحة اليومية المستحقة من شركة التأمين والأجر الأساسي الذي يتقاضاه.

الفصل الثاني : يضاف للإتفاقية المشتركة المشار إليها الفصل التالي :

الفصل 47 (6) (جديد) - مصاريف التنقل
في صورة تكليف سائقي الشاحنات أو السيارات أو معاونيهم بمهمة تنقل لفائدة العمل بناءا على إذن بالقيام بمهمة استوجبت تناول

الفطور أو العشاء أو المبيت يتعين على المؤجر المساهمة في مصاريف التنقل كما يلي :
- 3 دنانير (ثلاثة دنانير) على كل وجبة.
- 5 دنانير (خمسة دنانير) مقابل المبيت.
الفصل الثالث : تطبيق جداول الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من غرة ماي 1993
- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من غرة ماي 1994
- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من غرة ماي 1995
وتسحب الزيادات في الأجر الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على الأجراء الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجر الواردة بسلم الأجر الجاري به العمل في تاريخ 30 أفريل 1993 مهما كانت أجورهم.

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصل الثالث أعلاه.
تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للأعراف	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحباتي
رئيس الغرفة النقابية للطباعة والنشر	الكاتب العام للجامعة العامة للمهن المختلفة
الإمضاء : محسن العياري	الإمضاء : المنجي عبد الرحيم