

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 ديسمبر 1984 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 8 مارس 1985 والصادر بالمرأئد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 35 بتاريخ 3 ماي 1985.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالمرأئد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالمرأئد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 14 سبتمبر 1990.

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 2 أوت 1993 والصادر بالمرأئد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 بتاريخ 6 أوت 1993.

وعلى الإتفاق الإطاري حول مراجعة الإتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 2 أفريل 1996 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول - تم تنقيح الفصول 6 و9 و10 و15 و17 و21 و23 و24 و38 و45 و48 و49 و50 و51 من الإتفاقية المشتركة للنزل السياحية والمؤسسات المشابهة لها وذلك كما يلي :

الفصل 6 (جديد) - الحق النقابي وحرية الرأي وإلحاق النواب النقابيين :

تضاف الفقرتان التاليتان بأخر هذا الفصل :

كلما اعتزم المؤجر طرد مسؤول نقابي منتخب من طرف عمال المؤسسة فإنه يتعين عليه عرض ذلك كتابيا على تفقدية الشغل المختصة ترابيا ويبدى متفقد الشغل رأيه مطلقا في أجل لا يتجاوز عشرة (10) أيام من تاريخ إعلامه.

ويعتبر الطرد تعسفيا إذا تم دون احترام الإجراءات المنصوص عليها أعلاه. كما يعتبر الطرد تعسفيا في صورة مخالفته رأي متفقد الشغل إلا إذا ثبت لدى المحاكم المختصة وجود سبب حقيقي وجدي يبرر هذا الطرد ويحتفظ كل من المؤجر والعامل المعنيين بحقهما في اللجوء الى المحاكم المختصة.

الفصل 9 (جديد) : تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الإستشارية 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 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 الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 10 (جديد) - الإنتداب

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف، ويقع الإنتداب طبق التشريع الجاري به العمل مع إعطاء الأولوية لذوي الإختصاصات وجاملي الشهادات.

يقع إعلام الأعران عن طريق معلقات بالأصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة.

يتعين وجوبا إعلام كل عامل كتابيا ساعة انتدابه بالصنف المهني الذي يقع تعيينه به وبالأجر الذي يقابله كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف.

تسند عند الإقتضاء بطاقات إختصاص مهني للعملة وفقا للتشريع الجاري به العمل.

ملحق تعديلي عدد 6 للإتفاقية المشتركة القومية للنزل السياحية والمؤسسات المشابهة لها

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الجامعة التونسية للنزل

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للنزل السياحية والمؤسسات المشابهة لها الممضاة بتاريخ 29 أفريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 17 جويلية 1975 والصادرة بالمرأئد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 56 المؤرخ في 22 أوت 1975.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 13 أفريل 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 12 أوت 1983 والصادر بالمرأئد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 6 و9 سبتمبر 1983.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل عند الإنتداب حسب ما يقتضيه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

على العامل إعلام مؤسسته بعنوانه وبكل تغيير يطرأ عليه. وتعتبر موجهة بصورة صحيحة كل مراسلة من المؤسسة الى آخر عنوان معلوم.

الفصل 15 (جديد) : التدرج والترقية

- التدرج :

يتمثل التدرج العادي في الإرتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب أقدمية العامل في الدرجة.

- الترقية :

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى في نفس الإختصاص وتتوقف على وجود الشغور وتكون الترقية تابعة للقيمة المهنية للعامل وفق العناصر التالية :

(أ) مدة الممارسة العملية في المهنة

(ب) التكوين والمؤهلات المهنية

(ج) الأقدمية وما حصل عليه من ملاحظات وأعداد مهنية في المؤسسة طيلة السنة

(د) معرفة لغات أجنبية

يضببط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستأجر ويعرض على اللجنة الإستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها في الأعداد المسندة لجميع العملة الذين ستقع ترقيةهم.

يقع اختيار العملة الذين هم في قيمة متعادلة حسب الأقدمية وإن كانت الأقدمية متساوية فحسب العمر.

يبدأ مفعول الترقية من يوم غرة مارس من السنة الموالية في صورة حصول شغور أو إحداث مراكز جديدة وتتوجه عناية الأعراف قبل الإلتجاء للإنتداب من الخارج إلى العملة من الأصفاف الدنيا والذين تتوفر فيهم الكفاءة اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

وينتفع كل عامل أو عون في حياته المهنية بترقية آلية إلى الصنف الأعلى بعد قضاء خمسة عشر سنة (15) من العمل القار (مترسم) شريطة أن يكون العون أو العامل المعني بالأمر لا يتعرض إلى عقوبة من الدرجة الثانية المنصوص عليها بالفصل 88 من هذه الإتفاقية طيلة تلك المدة.

الفصل 17 (جديد) - 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 النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجز عنه أي تخفيض في الأجر والمنح.

الفصل 21 (جديد) - الإستقالة

لا تكون الإستقالة إلا نتيجة لمطلب كتابي معرف بالإمضاء صادر عن الشغال مبررا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرته المؤسسة نهائيا ويجب على الشغالين في حالة الإستقالة إحترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 17 من هذه الإتفاقية أو الإتفاقات الخاصة مع عدم مراعاة الحق في الرخصة خالصة الأجر.

يمكن إعادة انتداب العامل المستقيل من جديد عند الإقتضاء. وفي هذه الحالة يجب أن تتوفر فيه شروط العمل المطلوب دون اعتبار لحالته السابقة في المؤسسة.

الفصل 23 (جديد) - تعديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير 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 ووضع العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.

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

الفصل 24 (جديد) - التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المستأجر.

يقع إعلام المستأجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالموت والحادث والمرض الخطير للقرين أو أحد الوالدين أو أحد الأطفال في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

كما يجب أن تكون مدة مثل هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها.

وفي حالة الغيابات المتوقعة، لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المستأجر وفي حالة وقوع حادث شغل فإن اليوم الذي وقع فيه الحادث يدفع أجره كاملا.

كل غياب يفوق ثلاثة أيام غير مرخص فيه وغير معلل بأسباب ثابتة يستوجب عقوبة من الدرجة الثانية.

كل غياب يفوق خمسة عشر يوما بدون إعلام مبرر أو بدون رخصة مسبقة يعتبر استقالة آلية.

الفصل 38 - التأديب

تقدر خطورة الهفوة بالنظر للظروف التي وقع ارتكابها فيها وطبيعة وظائف الشغال المرتكب لها ولخطورة نتائجها وخاصة عدم احترام حفظ الصحة والسلامة والأمن وسوء معاملة الحريف.

تشتمل العقوبات التأديبية التي تنال الشغالين حسب خطورة الهفوات المرتكبة على ما يلي :

العقوبات من الدرجة الأولى :

(1) الإنذار الشفاهي

(2) الإنذار الكتابي مع التسجيل بالملف

(3) الإيقاف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام مع الحرمان من كل أجر

العقوبات من الدرجة الثانية :

(1) الإيقاف عن العمل إلى ثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر

(2) إسقاط درجة

(3) إسقاط سلم

(4) 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 يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المترتبة وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف 7 أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

1 - العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.

2 - التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء إستعداد ظاهر.

3 - كل شغال أهمل القوانين المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة والأمن وقصر في اتخاذ التدابير قصد تجنب وقوع حوادث للحرفاء أو للمستخدمين أو لنفسه أو للغير أو للتجهيزات التي تحت تصرفه.

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 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 ممن ينوبه.
 9) كل شغال يتلفظ بالفاظ ومعاملة سيئة للحرافه ينجر عنها ضغط مباشر لفظي أو جنسي
 10) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
 11) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة
 12) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو 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 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 الإعتقاد في مدة أقصاها 3 أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.
 إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجرة أو إن استوجب الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محلّ تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر من أي طرف وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مياشرا.

وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك 3 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 والتقارير 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 وبمحامين.

وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

في 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 بالطرده أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام، إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين، بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته 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 المعنى بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 45 (جديد) - أزياء العمل والوقاية

يتولى المؤجر في غرة ماي من كل سنة تزويد الشغالين بأزياء العمل والوقاية مجانا طبقا لقائمة يتم تحديدها مسبقا باتفاق الطرفين وذلك تعويضا لما

تنص عليه مقتضيات الفصل 333 من مجلة الشغل. وتبقى هذه الأزياء التي هي على ملكية المؤجر وجوبا بالمؤسسة بعد ساعات العمل، ولهذا الغرض توضع على ذمة العملة حجرة للملابس ويتعهد المؤجر كذلك بصيانة هذه الملابس.

الفصل 48 (جديد) - نظام الحياطة الإجتماعية

بالمشاركة الثنائية للعملة والمؤجرين تحدث تعاونية تسمى " التعاونية القومية للنزل ". ومهمة هذه التعاونية هي إتمام نظام التأمين الإجتماعي للصندوق القومي للضمان الإجتماعي.

يحدد سير نظام هذه التعاونية من طرف لجنة متناصفة تأسيسية تضم ناشئين عن الجامعة التونسية للنزل وناشئين عن الجامعة الوطنية للمعاش والسياسة التابعة للإتحاد العام التونسي للشغل.

يشرع الطرفان في المناقشات طيلة المدة المتراوحة بين غرة جوان 1996 وموفى ديسمبر 1996 لوضع مشروع قانون أساسي للتعاونية يتم عرضه على السلط المعنية قصد الموافقة عليه.

الفصل 49 (جديد) - نظام التقاعد

الفقرة الثانية (جديدة): . وعلاوة على ذلك وفي انتظار إحداث " التعاونية القومية للنزل " المقررة بالفصل 48 اعلاه فإن الشغال المحال على التقاعد في هذا الظرف يتمتع بصفة مجانية بما يلي :

- أجرة شهرين إذا كانت له عند إحالته على التقاعد أقدمية بالمؤسسة تقل أو تساوي الخمس سنوات.

- أجرة ثلاثة أشهر إذا كانت له عند إحالته على التقاعد أقدمية بالمؤسسة تفوق الخمس سنوات وتقل أو تعادل العشر سنوات.

- أجرة أربعة أشهر إذا كانت له عند إحالته على التقاعد أقدمية بالمؤسسة تفوق العشر سنوات وتقل أو تعادل العشرين سنة.

- أجرة خمسة أشهر إذا كانت له عند إحالته على التقاعد أقدمية بالمؤسسة تفوق العشرين سنة.

ويقع حذف هذه المنحة عند إحداث التعاونية القومية للنزل المشار إليها بالفصل 48 من هذه الإتفاقية.

الفصل 50 (جديد) : منحة الإنتاج وآخر السنة

سعيًا لتشجيع العملة على المساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة تسند لهم منحة إنتاج وآخر السنة يعادل مقدارها أجرة 60 يوما على الأقصى عوض التمتع بـ 10٪ المقررة بالإتفاقية الجماعية لسنة 1969.

وهذه المنحة التي كانت تسمى سابقا حسب المؤسسات (منحة آخر السنة، منحة الموازنة، منحة الشهر الثالث عشر، منحة الإنتاج) تكون متناسبة للعمل الفعلي داخل في ذلك الراحة السنوية وتدفع كل ستة أشهر وفي آخر هذه المدة. ويكون حساب هذه المنحة على قاعدة العدد السنوي المتراوح بين 0 و 20 والذي يسند حسب العناصر التالية :

- الإنتاج : من 0 إلى 6

- المواظبة والمحافظة على الأوقات : من 0 إلى 5

- السيرة والسلوك : من 0 إلى 5

- حفظ الصحة ومعاملة الحرفاء : من 0 إلى 4

وتدفع هذه المنحة حسب النظام التالي :

العدد 20 : أجر 60 يوما

العدد 19 : أجر 55 يوما

العدد 18 : أجر 52 يوما

العدد 17 : أجر 49 يوما

العدد 16 : أجر 45 يوما

العدد 15 : أجر 42 يوما

العدد 14 : أجر 40 يوما

العدد 13 : أجر 39 يوما

العدد 12 : أجر 38 يوما

العدد 11 : أجر 37 يوما

العدد 10 : أجر 30 يوما

العدد من 8 إلى 9 : أجر 28 يوما

العدد من 6 إلى 7 : أجر 26 يوما

العدد من 0 إلى 5 : لا شيء.

الفصل 51 (جديد) - تكاليف التنقل

للمستاجر إمكانية، حسب الظروف، إما أن يضمّن نقل الشغالين الغير متمتعين بالسكنى أو إرجاع مصاريف تنقلهم.

حددت مصاريف التنقل بتسعة دنانير في الشهر بداية من غرة ماي 1996 وبعشرة دنانير في الشهر بداية من غرة ماي 1997. وتتضمن هذه المقادير مبلغ 6د بعنوان الزيادة في المنح الناجمة عن الملحق التعديلي عدد 1 للإتفاقية المشتركة وتضاف إليها المنحة المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982. تدفع هذه المنحة في نهاية كل شهر.

وفي صورة دعوة الشغل للعمل خارج أوقات العمل لضرورة العمل فإنه على المستأجر أن يضمن تنقله.

الفصل 2 - يضاف إلى أحكام هذه الإتفاقية الفصل التالي :

الفصل 2 مكرر : عقد الشغل لمدة معينة

1 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

2 - يخضع السعلة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

3 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل

- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.

- القيام بأشغال متاكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصلح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بانشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

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

5 - يتقاضى السعلة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص تريبية أو إتفاقيات مشتركة للسعلة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

الفصل 3 - تلغى الفقرتان الأخيرتان من الفصل 2 وأحكام الفصول 40 و41 و42 و43 من هذه الإتفاقية.

الفصل 4 - تعوض عبارة " لجنة المؤسسة " و " اللجنة الإستشارية المتناصفة " بعبارة " اللجنة الإستشارية للمؤسسة " وتعوض عبارة " لجنة حفظ الصحة والسلامة " بعبارة " لجنة الصحة والسلامة المهنية " ، وذلك في جميع فصول الإتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

الفصل 5 - تطبق جداول الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة ماي 1996

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة ماي 1997

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة ماي 1998

تسحب الزيادات الناتجة عن تطبيق هذه السجداول على كافة السعلة مهما كانت الأجر التي يتقاضونها عند تاريخ 30 أفريل 1996.

الفصل 6 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1996 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والخامس أعلاه.

تونس في 23 جويلية 1996

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحياني
رئيس الجامعة التونسية للنزل	الكاتب العام للجامعة العامة للمعاش
الإمضاء : رضوان بن صالح	الإمضاء : يونس الشهيدي