

1983 والصادر بالرائد الرّسمي للجمهورية التونسية عدد 42 المؤرخ في 7 جوان 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 18 مارس 1989 والصادر بالرائد الرّسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 21 مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 22 أكتوبر 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 9 نوفمبر 1990 والصادر بالرائد الرّسمي للجمهورية التونسية عدد 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1990.

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

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول : 2 و 5 و 10 و 15 و 22 و 29 و 31 و 37 و 46 و 52 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 2 (جديد) : ميدان التطبيق المهني والترابي

يضبط هذا العقد الذي يطبق بكافة أنحاء الجمهورية العلاقات بين المستأجرين وكافة العملة القارين المشتغلين من الجنسين بدون استثناء في قطاع المسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية .

إلا أن الأجراء غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون فيما يتعلّق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل مدّة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية .

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

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

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

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

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

للمسؤولين النقابيين الحق في توزيع مناشيرهم وبلاغاتهم داخل المؤسسة على أن يتم تسليم نسخ منها الى الإدارة للإعلام . كما يقومون بكل الأعمال القانونية لعقد جلسات عمل مع الإدارة او عقد اجتماعات عامة او جلسات فنيّة مع لجان المؤسسة وغيرها مما يساعدهم على القيام بمهمّتهم النقابية على أحسن وجه .

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المقابلة أمر أكيد . طلب المقابلة 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 بعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة . وتعتبر مدّة المقابلة مدة عمل فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية، على أن لا يتجاوز

#### ملحق تعديلي عدد 4

#### للإتفاقية المشتركة القومية للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية للمسابك والصناعات الميكانيكية

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمعادن

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية المضاة في 24 جويلية 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 11 ديسمبر 1975 والصادرة بالرائد الرّسمي للجمهورية التونسية عدد 5 المؤرخ في 20 و 23 جانفي 1976.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية المضى بتاريخ 13 أفريل 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 28 أفريل

## الفصل 22 (جديد) : تغيير مكان الإقامة او النقلة

لا يمكن ان يتم تغيير اقامة الاجير او نقلته الا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة .

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

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

## الفصل 29 (جديد) : ايام الاعياد

ايام الاعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الاجر هي : 20 مارس ، غرة ماي ، 25 جويلية ، رأس السنة الهجرية ، المولد النبوي الشريف ، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى ، بالإضافة الى يوم 7 نوفمبر المنصوص عليه بالفصل 445 (جديد) من مجلة الشغل المنقح بالقانون عدد 15 لسنة 1991 المؤرخ في 25 فيفري 1991 .

وللعلمة الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه الايام الحق في الإنتفاع بزيادة في الاجر قدرها 100٪.

ان ايام الاعياد غير خالصة الاجر تعتبر ايام عمل عادية اذا لم يتوقف فيها العمل .

## الفصل 31 (جديد) : الرخص الخاصة لاسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة احداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الاجر .

مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة اكثر نفعاً :

- (1) ولادة مولود : (2) يومي عمل
- (2) وفاة احد الزوجين : (3) ثلاثة ايام عمل
- (3) وفاة والد او ام او ولد : (3) ثلاثة ايام عمل
- (4) وفاة اخ او اخت او حفيد او حفيدة او جد او جدة : (2) يومي عمل
- (5) زواج العامل : (3) ثلاثة ايام عمل
- (6) زواج احد الابناء : (1) يوم عمل
- (7) ختان ابن العامل : (1) يوم عمل

يجب على المتمتعين بالرخص الأتف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة .

## الفصل 37 (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 الأتي 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 ايام يحرم فيها العامل من كل أجر

### عقوبات الدرجة الثانية

- 1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل أجر
- 2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية ايام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر
- 3 - اسقاط درجة
- 4 - اسقاط سلم

الوقت المنسوح 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 الاجر . ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغبين . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية او الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني او الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

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

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

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية او انتخابية ليكون متفرغاً قاراً للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة او ليكون ملحقاً 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 بالاجرة او بجزء منها، وان تعذر ذلك على المؤجر فبدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه او تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والاقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشراً للعمل في المؤسسة بالإمتيازات المخولة في مادة المرض او الإحالة على التقاعد . ولكن في ضوره 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 ناخباً ومنتخباً عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

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

## الفصل 10 (جديد) : مدة التجربة

حددت مدة التجربة بسنة بالنسبة لجميع اصناف العملة .

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاماً بإنهاء القيام بهذه المدة او قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام .

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته .

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

إذا وقع انتداب الاجير مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على أساس الترسيم مباشرة .

## الفصل 15 (جديد) : استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم .

يمكن تكليف كل عامل كتابياً ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهراً واحداً وذلك مرة في العام ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالاجر والإمتيازات المقابلة لمرتبه الأصلية . وان رأى العامل المعني بالأمر ان هذا الاجراء يكتسي صبغة تعسفية ، ولم يكن متأتياً عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها ، فله ان يرفع امره للجنة المتناصفة الإستشارية وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة .

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف احد الاجراء كتابياً بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة وفي هذه الصورة يتقاضى الاجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الاجر المطابق لسلمه والاجر المطابق للسلم المقابل للصنف الذي جعل هو فيه مؤقتاً . على ان هذه الوضعية لا يمكن ان تتجاوز مدة ثلاثة اشهر، يقع عند انتهائها اما ترسيمه نهائياً في الصنف الجديد او ارجاعه الى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء الى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي .

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 اطلاع 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 .

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد 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 اطلاع مجلس التأديب على ذلك .

يحذف 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 المعنى بالأمر قد سلطت عليه في الاثناء آية عقوبة تأديبية أخرى .

#### الفصل 46 (جديد) : الوقاية الصحية وتوفير السلامة

المؤجر مجبور بتهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة .

فيتعين ان ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الأيدي والوجوه وادواشا وبيوتنا لوضع الملابس التابعة للعملة . كما يهيئ محلا يعد للعملة ومراحيض ليتسنى لهم ان يقضوا فيه فسحة الراحة بين حصتي العمل . هذا في صورة ما اذا كان العملة مجبورين على عدم الرجوع لديارهم . كما يخصص هذا المحل لاقامة اجتماعات نقابية اذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات ومستقلا عن أماكن الإنتاج والخزن .

وان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانته ضد الأخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته يجب تقييدها بعد التشاور مع اللجنة المتنافسة ويتم وضعها عند الإقتضاء من طرف لجنة حفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

يجب ان يوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد في الاحوال الطفيفة وقائمة الأدوية الواجب وجودها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة .

وان عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرات السابقة ينجر عنه مسؤولية المؤجر .

يجب على المؤسسات المشار اليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل .

اما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الإتفاقية الحالية فيمكن لها ان تكون من نفسها جمعية طبية مشتركة بين المؤسسات قصد أحداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي وذلك لتسهيل اجراء الفحص عند الإستخدام او فحص الرقابة السنوي .

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فللطرفين المتعاقدين الإستناد الى التشريع الجاري به العمل .

#### الفصل 52 (جديد) : منحة النقل

تسند لكافة اصناف العملة علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 المنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986 منحة نقل جمالية ضبط مقدارها الشهري كالاتي :

- 7 دنانير بداية من غرة جويلية 1993

- 8 دنانير بداية من غرة جويلية 1994

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد ان يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة المتنافسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رايه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا . وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام 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 التصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها .

(2) التخفيض في حجم الإنتاج او 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 بعفته .

(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 مزايا 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 واضع 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 معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة .

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة .

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

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 او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الأخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤتمن او التحيل او التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه .

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله .

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

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

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

وكلما استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع

9 - دنانير بداية من غرة جويلية 1995

غير أنه بالنسبة الى التغيّبات التي تفوق مدّتها 5 أيام في الشهر يقع طرح 240 مَلِيما عن كلّ يوم غياب .

الفصل الثاني : تضاف للملحق عدد 1 لهذه الإتفاقية المتعلّق بترتيب المستخدمين وظائف جديدة كما هو مبين بالجدول عدد 7 لهذا الملحق التعديلي .

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

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من غرة جويلية 1993

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من غرة جويلية 1994

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من غرة جويلية 1995

إن الاعوان القارين المصنّفين بجدول الأجر المرفقة بهذه الإتفاقية والذين يتقاضون عند تاريخ 30 جوان 1993 أجورا تفوق الأجر المطابقة لاختصاصاتهم ينتفعون بنفس الزيادات المسندة للاعوان من نفس الإختصاص .

ولا تنسحب هذه الأحكام على المؤسسات التي منحت باتفاق مع أعوانها زيادات في الأجر بعنوان تسبقة على الزيادات المضبوطة بهذه الجداول .

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة جويلية 1993 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصلين الأول والثالث اعلاه .

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للأعراف	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الامين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحباني
رئيس الغرفة النقابية للمسابك والصناعات الميكانيكية	الكاتب العام للجامعة العامة للمعادين
الإمضاء : عثمان بن غربال	الإمضاء : يونس الشهيدي