

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 33 المؤرخ في 29 أفريل 1983 ،

وعلى الإتفاق المتعلق بالزيادة السنوية في الأجور بقطاع تجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته الممضى بتاريخ 27 أكتوبر 1988 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 30 جانفي 1991 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 11 مارس 1991 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 19 - 22 مارس 1991 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 15 ديسمبر 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 10 جانفي 1994 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 7 المؤرخ في 25 جانفي 1994 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 24 سبتمبر 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أكتوبر 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 86 المؤرخ في 25 أكتوبر 1996 ،

وعلى الإتفاق الإطاري حول مراجعة الإتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 27 فيفري 1999 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول - تنقح الفصول 14 و 16 و 17 و 23 و 24 و 27 و 30 و 32 و 33 و 38 و 39 و 40 و 43 و 44 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 14 (جديد) : إستعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام ، ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية .

وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ، ولم يكن متأتيا عن ضرورة متأكدة لمصلحة العمل دون غيرها ، فله أن يرفع أمره للجنة الإستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة .

ولضرورة صالح العمل ، يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولى ممارسة وظيف من الصنف الذي يفوق صنفه مباشرة .

وفي صورة تكليفه بذلك أكثر من أسبوع ، يتقاضى الأجير منذ اليوم الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لدرجته في الصنف والأجر المطابق للدرجة التابعة للصنف المعين فيه مؤقتا ، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر ولو بصفة غير مسترسلة ، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ، ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي .

الفصل 16 (جديد) : التدريب والتكوين المهني والإتقان المهني

يلتزم المؤجر بالعمل بقدر المستطاع على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب المهني وتحسين درجة المعرفة المهنية حسب حاجيات المؤسسة وأعوانها وأولوياتهم . ويشمل هذا التكوين جميع أصناف العملة .

ملحق تعديلي عدد 5

للإتفاقية المشتركة القومية

لتجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لشركات توزيع المواد النفطية

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لتجارة وتوزيع النفط

وجميع مشتقاته بالبلاد التونسية الممضاة بتاريخ 16 جانفي 1975

والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 12 مارس

1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في

28 مارس 1975 ،

ويقع تنظيم التدريب والتكوين وتحسين المعلومات المبنية طبق التشريع الجاري به العمل .

ويتولى المؤجر عند الإقتضاء تنظيم دروس مهنية للتدريب ويضع كل ما يلزم ليتسنى تكوين العملة بمؤسسته وتحسين معلوماتهم المهنية وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملاءمة بالتأور مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة .

الفصل 17 (جديد) : مدة العمل

مدة العمل هي 40 ساعة في الأسبوع لكافة العملة بأثناء الحراس الذين يخضعون لتوقيت 64 ساعة في الأسبوع .

الفصل 23 (جديد) : الرخص السنوية خالصة الأجر

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الرابعة من هذا الفصل :

يجب تعليق القائمة المبيّن بها ترتيب إبتداء الرخص - للعمل المعد لذلك خمسة عشر يوما على الأقل قبل تاريخ ابتداء تطبيق ترتيب .

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

لا تدخل في حساب الراحة السنوية خالصة الأجر ما يلي :

أ . أيام الأعياد الرسمية

ب . أيام الإنقطاع عن العمل لمرض أو حادث .

الفصل 24 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

تسند لكل عامل ورد اسمه في القائمة الرسمية لتجديد الخدمة خالصة الأجر لمدة أقصاها شهر . وذلك مرة واحدة في حياتهم المهنية بعد الإستظهار بما يثبت ذلك .

الفصل 27 (جديد) : رخص المرض

العون المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يسهل في حالة رخصة مرض بشرط أن يعلم مؤسسته بذلك ، ويُدلي في ذلك بحسنة بشهادة طبية .

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عون

أ . ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة سواء عن إفراطه في تناول الخمر الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته .

ب . لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن منزله بدون ترخيص من الطبيب .

ج . يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بغير إذن .

د . يمدد في الإنقطاع عن العمل إلى ما بعد الاجل المحدد في قرار الأطباء .

هـ . لا يستجيب للمراقبة الطبية .

ويعتبر العون كما لو كان متغيبا بصفة غير مبررة ويستأنف من حصول ذلك إلى العقوبات التأديبية . ويحتفظ المؤجر بحق إجراء كل ما تقتضيه طبيعة أوضاعه وذلك عن طريق طبيب بمقر سكنى المريض .

في ما يتعلق بخلاص رخص المرض ، يتعين على المؤجر - طبق ما هو معمول به من قبل في المؤسسة على أن لا يكون ذلك سببا لمدد في التغيب أو تكراره .

الفصل 30 (جديد) : التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها التأديب ولنوع الوظيفة الشاغل له العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة الفعل والنتائج .

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها :

* عقوبات الدرجة الأولى :

1 . الإنذار الشفاهي

2 . الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف

3 . التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4 . التوقيف عن العمل ليوم ، يحرم فيه العامل من كل أجر

5 . التوقيف عن العمل ليومين ، يحرم فيهما العامل من كل أجر

6 . التوقيف عن العمل لثلاثة 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

3 . إسقاط درجة

4 . إسقاط سلم (الصنف)

5 . العزل

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية ، يقدم العامل جبرا لدى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها . وهذا الأخير يبلغ العامل قراره كتابيا . وإن توفرت لعامل معظبات جديدة في اتجاه تربيته ، فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تأريخ الإبلاغ أن يقدم طلبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره .

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

1 . التعمد أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو ينحق ضررا بمكاسيها .

2 . التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهري .

3 . عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنه أو نصيانة الأشياء المنطاة بعهدته .

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

5 . السخول على سناغف مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو عن حسابيا

6 . السرقة أو استعمال 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 معينتيا وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة .

11 . الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالدراسة أو بالأشخاص المتواجدين بها .

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم مهني على العامل يعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة ارتكبتها ضد أمن الدولة أو إنتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الأخلاق أو شهادة زور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفته أو خارج وظيفته .

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عُثر عليه متلبسا بجريمة سرية أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام به .

في صورة وقوع هفوة فادحة ، يسكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من جره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة . ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الإنعقاد في مدة أقصاها ثلاثة 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 ، لحد من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تفرق فيها ذلك ، فالعامل ترجع له كافة حقوقه .

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تنبغات قضائية على مستوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ، ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا .

وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب ، يتعين إعلامه بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل براسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ . وله أن يطلب ذلك من المؤجر حتى في أن يتسلفه حالا من أجل سلفه والتقرير المقدم ضده .

ويتيسر له تقديم تقرير تدافع عن نفسه كما يمكن له الإفادة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو نائب عن المنظمة التي ينتمي إليها وبمحامين . وفي هذه الصورة ، يقع إضلاع بتولي النيابة على ملف القضية .

وفي كل قضية ، يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس إدارة ذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية . ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يقع مناهة من القرارات ، ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب .

ينجر عن العزل الفص من العمل دون استحقاق منحة الإجازة أو الأجر أو أية غرامة أخرى .

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له ، بعد مدة من الزمن إن كان العقاب من الدرجة الأولى ، وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى ، أن يقدم طلب لتسوية جزئية إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من منته ، ويمكن إضلاع منح تأديبي على ذلك .

يهدف كل أثر لعقاب تأديبي وجدي ونهائي من بلف العامل من طرف المأمين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى ، وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلسط عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 32 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير نهائية برسم مدة من الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد .

ويرخص للعملة بالتغيب كمن أئتمن الثاني من مدة إجازة العمل ، ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر . وتتمتع مدة التغيب عددا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح .

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل ، فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل .

الفصل 33 (جديد) : الطرد الجماعي

إذا اضطرت المؤجر إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف إقتصادية أو إلى حذف مركز عمل ، فهو مطالب بالإمتثال للتشريع الجاري به العمل في هذا المجال .

ويجرى هذا التنقيص عند الإقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية :

أ . القيمة المهنية

ب . التكاليف العائلية

ج . الأقدمية

ينطبق هذا الإجراء بدرجة أولى على العزاب ، ثم على المتزوجين الذين ليس لهم أبناء ، ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أبناء ، مع مراعاة عدد الأبناء وباعتبار أن كل طفل يقابله عام من الأقدمية .

للعلمة الذين فسخت عقود شغلهم للأسباب المذكورة في الفقرة الأولى الأولوية المطلقة في التشغيل حسب شروط التاجير التي كانوا ينتفعون بها عند طردهم ، وذلك في صورة قيام المؤسسة بانتداب عملة من نفس الصنف المهني .

ويجري العمل بهذا الحق طيلة سنة واحدة من تاريخ الطرد .

يقع إعادة إنتداب العملة المطرودين بعقود عمل لمدة غير معينة وحسب أقدميتهم بالمؤسسة مرفعا فيها بسنة عن كل ولد دون الستة عشرة عاما عند تاريخ الطرد .

الفصل 38 (جديد) : تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يقرر تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل . ولا يمكن تقريرها تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة . وفي هذه الحالة ، يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضعته العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية .

وفي جميع الحالات ، تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المؤجر ، كما تضاف إلى ذلك منحة التمرکز التي تساوي الأجر الأساسي لشهرين . وينقاضي الشغال المنتقل أيضا تكاليف التنقل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

وفي حالة كراء محل ، يساهم المؤجر بعد الإستظهار بعقد الكراء بنسبة 60 % من معلوم الكراء في حدود مبلغ أقصاه 150 دينارا (مائة وخمسون دينارا) لمدة ثلاث سنوات .

الفصل 39 (جديد) : التغيب

لا يباح أي تغيب دون ترخيص مسبق من المؤجر .

التغيب المبني على حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة أو الحادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد ، يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة .

وإن مدة التغيب في أمثال الحالات الموصوفة يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها .

الفصل 40 (جديد) : حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم

تعاين الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها .

في حالة ثبوت إعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في فقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها ، فعلى المؤسسة حمايته والإلتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر ، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر ، في حالة الإنقطاع عن العمل ، على سبيل التسوية .

الفصل 43 (جديد) : منحة النقل

ينتفع كافة العملة بمنحة جمالية للنقل قدرها 17 ديناراً في لشهر

الفصل 44 (جديد) : الإمتيازات المختلفة

تنقح الأحكام المتعلقة بمنحة الصندوق المالي كما يلي :

. منحة الصندوق المالي :

تسند هذه المنحة شهريا ، ويبلغ مقدارها ثمانية دنانير لسائقين وسبعة عشرة دينارا بالنسبة للقياس .

تنقح الأحكام المتعلقة بالنجدة عند الوفاة كما يلي :

. منحة نجدة الوفاة :

في صورة وفاة عامل يتقاضى ورثته (الأرملة والأبناء في لكفالة) من المؤسسة منحة نجدة الوفاة تساوي مبلغ مرتب ثلاثة أشهر للرحس مع إضافة أجر شهر بالنسبة لكل طفل في الكفالة إلى حد أربعة أطفال

تنقح الأحكام المتعلقة بمنحة المسؤولية كما يلي :

. منحة المسؤولية :

حددت منحة المسؤولية بالنسبة للأصناف التالية كما يلي

. رئيس مصلحة : 70 ديناراً في الشهر

. كاهية مدير : 110 ديناراً في الشهر

. كاهية مدير أول : 140 ديناراً في الشهر

. مدير : 180 ديناراً في الشهر

تنقح الأحكام المتعلقة بمنحة الدراسة كما يلي :

. منحة الدراسة :

تسند لكل عامل منحة دراسة عن كل طفل يزاول الدراسة وذلك بمناسبة الدخول إلى المدارس ، ضبط مقدارها على النحو التالي :

. التعليم الأساسي (من السنة الأولى إلى السادسة) : 15 ديناراً

. التعليم الأساسي (من السنة السابعة إلى التاسعة) : 20 ديناراً

. التعليم الثانوي : 25 ديناراً

. التعليم العالي : 35 ديناراً

تنقح الأحكام المتعلقة بمنحة الخطر كما يلي :

. منحة الخطر :

تسند إلى كافة العملة منحة خطر قدرها سبعة دنانير شهريا .

تنقح الأحكام المتعلقة بمنحة موزع الهاتف كما يلي :

. منحة موزع الهاتف :

تسند للعاملين على موزع الهاتف منحة مقدارها عشرة دنانير في الشهر.

الفصل الثاني . يضاف للإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه الفصل التالي :

الفصل 27 مكرر : نظام الحيطه الإجتماعية

إنشاء نظام للحيطه الإجتماعية يغطي بكيفية تكميلية التأمينات الإجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الإجتماعي يقع درسه وعند الإقتضاء إنجازه مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر.

الفصل الثالث . تسند لكل أصناف العمال زيادات شهرية في الأجر على

مدى ثلاث سنوات حسب المقادير والتواريخ المذكورة بالجدول التالي :

الأصناف المهنية	بداية من غرة جانفي 1999	بداية من غرة جانفي 2000	بداية من غرة جانفي 2001
الصف 1	30 دينار	31 ديناراً	32 ديناراً
الصف 2	34 دينار	35 ديناراً	36 ديناراً
الصف 3	43 دينار	44 ديناراً	45 ديناراً
الصف 4	46 دينار	47 ديناراً	48 ديناراً
الصف 5	47 دينار	48 ديناراً	49 ديناراً

الفصل السادس . يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 1999 . مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصلين الثالث والرابع أعلاه .

تونس في 30 جوان 1999 .

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام
للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : إسماعيل السحباني
الكاتب العام
للجامعة العامة للمواد الكيماوية
الإمضاء : عبد العزيز الزواري

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الإتحاد التونسي
للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : الهادي الجيلاني
رئيس الغرفة النقابية
لشركات توزيع المواد النفطية
الإمضاء : فوزي الربودي
كاهية الرئيس
أوليفي دي رويان

الفصل الرابع . تطبق جداول الأجر العرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

. الجدول عدد 1 : بداية من غرة جانفي 1999

. الجدول عدد 2 : بداية من غرة جانفي 2000

. الجدول عدد 3 : بداية من غرة جانفي 2001

وتتضمن هذه الجداول الزيادات المشار إليها بالفصل الثالث من هذا الملحق التعديلي .

الفصل الخامس . لا يقع الجمع بين الزيادات في الأجر المحسوس عليها بهذا الملحق التعديلي والزيادات في الأجر الناتجة عن تطبيق إلتفاق 27 أكتوبر 1988 المشار إليه أعلاه .