

وعلى القرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983 والمتعلق بقطاعات الأحذية والنسيج والملابس المنسوجة والجاهزة المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 27 جوان 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 30 أوت و 2 سبتمبر 1983،

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

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 28 و 31 أوت 1990،

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والاتحاد العام التونسي للشغل والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الإتفاقيات المشتركة.

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 4 و 5 و 8 و 18 و 19 و 20 و 24 و 26 و 27 و 28 و 30 و 33 و 34 و 41 من الإتفاقية المشتركة 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 والتراتبين الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سيورات أو لوحات تلتصق بها الملصقات 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 المقلب أمر أكيد . طلب المقلب يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب منه في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتتخذ الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحصر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة. وتعتبر مدة المقلب مدة عمل فعلي.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللشاركة 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 التغبين . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركبة 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 .

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

ملحق تعديلي عدد 4

للإتفاقية المشتركة القومية لصناعة

الملابس المنسوجة والجاهزة

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية للملابس الجاهزة

- الغرفة النقابية لصناعة الزرد والتركبو

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الملابس المنسوجة والجاهزة الممضاة بتاريخ 20 أفريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 19 جوان 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 51 المؤرخ في 22 و 25 جويلية 1975،

## الفصل 20 (جديد) : تغيير مكان الإقامة أو 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 تحصل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة او تغيير الإقامة .

## الفصل 24 (جديد) : الساعات الزائدة

يقع القيام بالساعات الزائدة وفقا لاحكام مجلة الشغل وخاصة فصلها 90 و191 اللذين ينصان على ما يلي : «في ميادين النشاط الخاضعة لنظام اسبوع الثماني والأربعين (48) ساعة تزداد عن كل ساعة عمل وقع القيام بها بعد هذه المدة خمسة وسبعون في المائة (75٪) من الاجر.

وقضاء ساعات زائدة اثناء اسبوع لا يمكن ان يتبعه تنقيص ساعات العمل الاعتيادية اثناء نفس الاسبوع او الاسبوع الموالي الا بعد استصدار اذن من تفقدية الشغل.

سعيًا وراء تنمية الانتاج يمكن لتفقدية الشغل - بعد استشارة منظمات العملة النقابية التي يهدها الامر - أن ترخص لرؤساء المؤسسات تشغيل العملة ساعات زائدة علاوة على الساعات المنصوص عليها بالترتيب المتعلقة بمدّة العمل».

## الفصل 26 (جديد) : أيام الأعياد

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الاجر هي : 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الإضحى، المولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية.

للأجراء الذين لا يتسنى لهم بحكم ضرورة العمل التمتع بهذه الأعياد، الحق في زيادة الاجر بـ 100٪ .

تعتبر أيام الأعياد غير خالصة الاجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

## الفصل 27 (جديد) : الرخص الخالصة الاجر

كل اجير مباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر بحساب يوم ونصف عن كل شهر عمل دون أن تتجاوز مدة العطلة الكاملة 22 يوم أي 18 يوم عمل. ويضاف لهذه المدة يوم واحد من أيام العمل عن كل مدة كاملة مسترسلة أم لا قدرها خمس سنوات عمل عند نفس المؤجر بدون أن ترفع هذه الزيادة مدة الرخصة إلى أكثر من 24 يوم عمل وذلك طبقا للفصل 115 من مجلة الشغل.

تضبط فترة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير أنه في حالة القوة القاهرة يمكن للشغال وبطلب منه، ان يحصل على عطلة كاملة أو على جزء منها في أي وقت آخر.

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستاجر والمعنيين بالامر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية المستحق.

يعلق الاذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.

كل شغال يخرج في عطلة سنوية له الحق في خلاص مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الاجر، كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.

## الفصل 28 (جديد) : الرخص الخاصة لاسباب عائلية

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

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

(1) ولادة مولود : (2) يومي عمل

(2) وفاة احد الزوجين : (3) ثلاثة أيام عمل

(3) وفاة والد أو أم أو ولد : (3) ثلاثة أيام عمل

(4) وفاة اخ أو اخت أو حفيد أو حفيدا أو جد أو جدة : (2) يومي عمل

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 الإلتفاق 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 او تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية . ويتمتع كما لو كان مياشرا 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 ناخباً ومنتخباً 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 صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا فتكون له الأولوية ليعين فيه .

## الفصل 5 (جديد) : قبول النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب هيكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية اثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة اما مباشرة او عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة .

ويمكن للمؤجر ان يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية .

## الفصل 8 (جديد) : فترة التجربة

تضبط مدّة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة اشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة اشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاما بانهاه القيام بهذه المدّة او قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام .

وعند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح التوظيف المخصص للعامل وكذلك اجرتة .

ان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فعن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية واخيرة لنفس المدّة .

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

## الفصل 18 (جديد) : الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة الا عن طريق طلب كتابي معرف بإمضائه لدى المصالح المختصة صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام أجل الاعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 14 من هذه الاتفاقيه وذلك دون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الاجر.

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب ان تتوفر فيه في هذه الحالة جميع الشروط المطلوبة للتوظيف وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

## الفصل 19 (جديد) : شهادة العمل

تسلم لكل شغال عند مغادرتة للمقابلة شهادة عمل لا تتضمن سوى ما يلي :

- اسم المؤجر وعنوانه

- اسم العامل وعنوانه

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها

- نوع العمل وعند الاقتضاء الاعمال التي تداولها العامل مع بيان مدة القيام بكل منها.

وتوضع هذه الشهادة على ذمة العامل بطلب منه بداية من الإعلام المسبق بإنهاء العمل.

5) زواج العامل : (3) ثلاثة ايام عمل

6) زواج أحد الأبناء : (1) يوم عمل

7) ختان ابن العامل : (1) يوم عمل

يجب على المتمتعين بالرخص التأكد من تقديم المؤيدات المفيدة .

الفصل 30 (جديد) : الرخص الاستثنائية

التغييرات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة الا في حالة قوة القاهرة ثابتة قانونا .

التغييرات بمناسبة استدعاء لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية واجتماعات واتحاد الجامعات والدولية للعملة الثابته المخلوة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات او الاعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية ، يقع خلاصها على التمام والكمال طبق التشريع الجاري به العمل .

اما مدة هاته الرخصة فهي مساوية لجملة الايام المبينة باوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الاقتضاء الاجال اللازمة للطريق

ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة اعلام المؤسسة مسبقا والإستظهار باوراق الإستدعاء قبل التغيب .

الفصل 33 (جديد) : الرخص بدون اجر

يمكن للمستاجر أن يمنع كل عامل رخصة بدون اجر إذا ما طلب ذلك في حدود مستلزمات الخدمة واعتبارا لمستلزمات العامل.

لا يمكن أن تفوق مدة هذه الرخصة التي تقضي بانقطاع الحق في الترفية وفي الدفع الذي يقوم به المستاجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي، 93 يوما في السنة الا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعا.

الفصل 34 (جديد) : التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولذووع 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 بيانها :

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 اجر.

عقوبات الدرجة الثانية

1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل اجر

2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية ايام وثلثين يوما مع الحرمان من كل اجر.

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جيرا 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 او التصغير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضررا بمكاسبها.

2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتج عن سوء استعداد ظاهر.

3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة اثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم او لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.

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

5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايها لها علاقة بسير المؤسسة او على حسابها.

6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

7) الحضور للعمل في حالة سكر واضع او تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل.

8) الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة شاذة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر او من ينوبه.

9) قيام العامل اثناء عمله او بمناسبة القيام به بأعمال عنف او تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة.

10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة

11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة او 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 او 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 مفرقة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء 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 ايام وأن يبدي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصابة او الحاقا، 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 تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته يتنفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا .

وكما استدعي العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام على الأقل 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 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 بالطرود او أية 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 ادنى ان يقدم طالبا 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 المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء آية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 41 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجانا بدلات الشغل والأحذية.

يقع ضبط عدد بدلات الشغل والأحذية وكذلك مبلغ شرائها طبقا للتشريع الجاري به العمل.

يتعين على المؤجر أيضا أن يوفر مجانا ملابس الوقاية.

تضبط اللجنة المتناصفة وإن تعذر ذلك فممثلو العملة بالإتفاق مع المؤجر أنواع هذه الملابس والأحذية وملابس الوقاية التي تحتاج لها المؤسسة.

يوضع على ذمة العملة بيت خاص تودع فيه ملابس الشغل والوقاية.

الفصل الثاني : تطبيق جداول الأجور 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

تنسحب الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على العمال الخالصين بالشهر أو بالساعة مهما كانت أجورهم الفعلية.

الفصل الثالث : تدمج بداية من غرة ماي 1994 المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 في الأجور الأساسية المضبوطة بجداول الأجور أعداد 3 و 4 و 5 و 6 المنصوص عليها بالفصل الثاني أعلاه وذلك بعد موافقة اللجنة العليا للمفاوضات المنصوص عليها

بمحضر الاتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 المشار إليه أعلاه خلال اجتماعها الذي سينعقد في شهر مارس 1994.

الفصل الرابع : يمكن تعليق مفعول الزيادة في الأجور لمدة محدودة في المؤسسات التي تشكو صعوبات اقتصادية بعد دراسة أوضاعها والموافقة من طرف لجنة ثلاثية تتركب من ممثل عن كل من وزارة الشؤون الإجتماعية والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والإتحاد العام التونسي للشغل على أن تتقدم كل مؤسسة معنية بطلب في الغرض. وبالمؤيدات الضرورية لوزارة الشؤون الإجتماعية في أجل أقصاه 15 جويلية 1993.

الفصل الخامس : يعود الطرفان إلى التفاوض في الأجور خلال شهر أفريل 1994 طبقا للفصل 8 من محضر الاتفاق المؤرخ في 23 فيفري 1993 المشار إليه أعلاه .

الفصل السادس : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993، مع مراعاة أحكام الفصلين الثاني والثالث أعلاه.

تونس في 12 أوت 1993

عن المنظمات النقابية للأعراف

رئيس الإتحاد التونسي للصناعة

والتجارة والصناعات التقليدية

الإمضاء : الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة النقابية

للملابس الجاهزة

الإمضاء : الحبيب المقني

رئيس الغرفة النقابية

لصناعة الزرد والتركو

الإمضاء : محمد محسن بن عبد الله

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للإتحاد العام

التونسي للشغل

الإمضاء : اسماعيل السحباني

الكاتب العام للجامعة العامة

للسنسيج والملابس والأحذية

الإمضاء : المنصف عقير