

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات الممضاة بتاريخ 18 فيفري 1977 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 6 جوان 1977 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 40 المؤرخ في 10 جوان 1977،

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 35 المؤرخ في 6 ماي 1983،

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

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 56 المؤرخ في 4-7 سبتمبر 1990،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 13 أوت 1993،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 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 2 و3 و8 و 11 و13 و14 و15 و16 و19 و20 و21 و22 و25 و28 و30 و36 و43 و45 و53 و54 و57 مكرر و58 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 2 (جديد) : المدة، المراجعة، التراجع

تنقح الفقرة الخامسة من هذا الفصل كما يلي:

وإذا لم يتسن التوصل إلى اتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ فتح المباحثات فإنه يمكن للطرفين أن يقررا بالاتفاق فيما بينهما بقاء الإتفاقية سارية المفعول فترة ثانية مدتها ثلاثة أشهر، وإذا لم يحصل الإتفاق عند انقضاء هذين الأجلين يلتجأ الطرفان إلى تحكيم وزارة الشؤون الإجتماعية وطالما لم يصدر قرار التحكيم فإن الإتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

الفصل 3 (جديد): تأويل الإتفاقية

كل خلاف يطرأ في تأويل هذه الإتفاقية وملحقاتها يعرض على لجنة متناصفة تتركب من :

-عضوين يمثلان أصحاب العمل يعينان من طرف الغرفة النقابية لصانعي مواد التنظيف
-عضوين يمثلان العمال يعينان من طرف الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

ويكون من الأفضل اختيار أعضاء اللجنة من بين الأشخاص الذين ساهموا في المفاوضات المتعلقة بإبرام هذه الإتفاقية أو بمراجعتها.

ملحق تعديلي عدد 6

للإتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات

بين الممضين أسفله :

. الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
. الغرفة النقابية القومية لصانعي مواد التنظيف

من جهة

. الإتحاد العام التونسي للشغل

. الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق داخل اللجنة، يعرض الخلاف باتفاق الطرفين على تحكيم وزارة الشؤون الإجتماعية. إن القرارات التي تتخذها اللجنة أو الصادرة عن التحكيم لها نفس مفعول هذه الإتفاقية.

الفصل 8 (جديد) : مقاييس الإنتاج

يمكن ضبط مقاييس الإنتاج على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متنافسة تتكوّن من فنيين إثنين تعيينهما إدارة المؤسسة وفنيين إثنين تعيينهما نقابة المؤسسة.

يمكن تحديد مقاييس إنتاج فردية أو جماعية يراعى في بعضها بالخصوص طبيعة النشاط وظروف العمل ووسائل الإنتاج بالمؤسسة والمؤهلات المهنية للعامل العادي وذلك مع احترام معايير الجودة المعتمدة.

وتتم مراجعة مقاييس الإنتاج عند الإقتضاء وخاصة بمناسبة ادخال تغييرات على تنظيم العمل ووسائل الإنتاج.

وفي صورة عدم الإتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج فإن الخلاف يمكن عرضه على لجنة فنية قطاعية تتركب من خبير تعينه الغرفة الوطنية لصانعي مواد التنظيف التابعة للإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وخبير تعينه الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية التابعة للإتحاد العام التونسي للشغل بمساعدة خبير في الميدان تعينه وزارة الشؤون الإجتماعية يعمل على التوفيق بينهما.

الفصل 11 (جديد) : حماية العمال أثناء ممارستهم للعمل

للعامل الحق وفق أحكام المجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب وانشتانم أو أقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجّه ضده أو يكون عرضه له أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة 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 التسبقة.

الفصل 13 (جديد) : التدرج والترقية

تنقح الفقرة الرابعة من هذا الفصل كما يلي:

يبدأ مفعول جدول الترقية ابتداء من أول جانفي الموالي وفي حالة حصول شغور أو إحداث مواطن شغل جديدة يستعين المؤجرون قبل اللجوء إلى انتدابات خارجية. بأعوان الأصناف الدنيا الذين لهم المؤهلات اللازمة للقيام بهذه الوظائف سواء تعلق الأمر بالإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

ويتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في صنفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة.

الفصل 14 (جديد) : استخدام العملة في وظائف غير مطابقة لأصنافهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بعمل من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة.

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

وإذا رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صيغة تعسفية ولم تمله ضرورة العمل دون غيرها، فإنه يمكنه أن يرفع الأمر إلى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر في هذه المسألة .

ويمكن لضرورة العمل تكليف أحد العمال كتابيا بالقيام بعمل من الصنف الذي يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة يتقاضى العامل منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لدرجته والأجر المقابل للدرجة التابعة للصنف الملحق به مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء إلى الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 15 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

إذا اعتزم أحد الطرفين إنهاء عقد الشغل لمدة غير معينة فإنه يتعين عليه إعلام الطرف الآخر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول توجه قبل شهر من إنهاء العقد.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ الغرامة المستحقة في هذه الحالة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل.

ويرخص للعامل بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى له السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر أو الضح.

الفصل 16 (جديد) : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو تنقيص في عدد العمال

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي:

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

(أ) القيمة المهنية

(ب) التكاليف العائلية

(ج) الأقدمية.

الفصل 19 (جديد) : الإستقالة

لا يمكن أن تمنح الإستقالة إلا عن طريق طلب كتابي من طرف العامل مبرزا فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مفادرة المؤسسة نهائيا.

وفي صورة الإستقالة يتعين على العامل احترام أجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 15 من هذه الإتفاقية مع عدم اعتبار الحقوق في الإجازة خالصة الأجر.

يمكن للمؤجر عند الإقتضاء إعادة انتداب العامل المستقيل. ويجب في هذه الحالة أن تتوفر في العامل جميع الشروط المطلوبة بدون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 20 (جديد) : شهادة الشغل

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

كما يمكن كلما اقتضت الحاجة لذلك تسليم العامل بطلب منه شهادة تثبت أنه يعمل بالمؤسسة المعنية.

الفصل 21 (جديد) : تغيير الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العامل أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العمال الذين تتوفر فيهم الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضع العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية .

وفي جميع الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة باستثناء الحالة التي تكون فيها نقلة أو تغيير إقامة العامل ناتجا عن سبب خارج عن إرادة المؤجر.

الفصل 22 (جديد) : التغيب

تنقح الفقرة الثالثة من هذا الفصل كما يلي :

كما يجب أن تكون هذه التغيبات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

الفصل 25 (جديد) : تأجير العمل بالليل

يتمتع الأجراء العاملون بالليل بزيادة في الأجر قدرها 50%.

يعتبر عملا ليليا العمل المنجز فيما بين الساعة التاسعة مساء والخامسة صباحا في الشتاء أو ما بين الساعة العاشرة مساء والساعة السادسة صباحا في الصيف. ولا تنطبق هذه المقتضيات على الحراس والحراس بالليل.

الفصل 28 (جديد) : أيام العطل خاصة الأجر

أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي : 20 مارس وغرة ماي و25 جويلية و7 نوفمبر والمولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى.

والعمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل المتمتع بهذه العطلة الحق في زيادة في الأجر ب 100 %.

وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عطل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 30 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العمال بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر.

وضبطت مدة هذه العطل كما يلي:

1 . ولادة مولود : (2) يوما عمل

2 . وفاة أحد الزوجين أو طفل مكفول : .. (4) أربعة أيام عمل

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

4 . وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو

جد أو جدة : (2) يوما عمل

5 . زواج العامل : (4) أربعة أيام عمل

6 . زواج أحد الأبناء : (1) يوم عمل

7 . ختان ابن العامل : (1) يوم عمل

يجب على المفتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 36 (جديد) : التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ونوع 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 ثلاثة 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 وثلثين يوما مع الحرمان من كل أجر

3. إسقاط درجة

4. إسقاط 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 جبرا لدى اللجنة الإستشارية للمؤسسة 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 أيام من تاريخ الإبلاغ ان 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 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 الأشياء المناطة بعهدته.

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

(11) 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 الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن 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 المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة، يمكن للمؤجر أن يقرّر تحت مسؤوليته الشخصية اقضاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا الى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقضاها 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، 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 محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا .

وكلمّا استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة 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 اطلاق متولي الدفاع على ملف القضية .

وفي 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 بالطرد 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 اثر 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 المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 43 (جديد) : بدلات العمل والوقاية

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي:

يتحمل المؤجر كل المصاريف اللازمة لشراء بدلات الشغل وأحذية العمل.

الفصل 45 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

تنقح الفقرتان السابعة والثامنة من هذا الفصل كما يلي :

يتعين على المؤجر في كل مؤسسة تشغل 500 عامل على الأقل إحداث وتجهيز مصلحة لطب الشغل خاصة بها.

ويتعين على المؤسسات التي تشغل أقل من هذا العدد إمّا أن تنخرط بمجمع لطب الشغل أو تحدث مصلحة لطب الشغل خاصة بها.

الفصل 53 (جديد) : منحة النقل

تسند لكل عامل منحة نقل تحمل على كاهل المؤجر الذي يتولى دفعها في موفى كل شهر وحدد مبلغها جمليا كما يلي :

5 . دنائير ونصف بداية من غرة ماي 1999

6 . دنائير ونصف بداية من غرة ماي 2000

7 . دنائير بداية من غرة ماي 2001

تخضع هذه المنحة إلى تخفيضات نسبية تماشيا ومدة الغيابات غير المرخص فيها.

الفصل 54 (جديد) : منحة السلة

للعمال الذين عينهم المؤجر للبقاء في أماكن شغلهم طيلة المدة اليومية للعمل الحق في الإنتفاع بمنحة السلة المحدد مقدارها ب 650 مليما في اليوم.

ولا تستحق هذه المنحة إلا إذا كانت المدة المفروضة لا تقل عن سبع ساعات.

الفصل 57 مكرر (جديد) : منحة السكن

يتمتع كل العمال بمنحة سكن حدد مبلغها كما يلي :

4.000 د شهريا بداية من غرة ماي 1999

5.000 د شهريا بداية من غرة ماي 2000

الفصل 58 (جديد) : المساعدة عند الوفاة

في حالة وفاة العامل في طور النشاط فإنه تمنح لأرملته وعند التعذر إلى الأطفال الذين في كفالته مساعدة نقدية يكون مقدارها مساويا :

- لجراية كاملة إذا كان العامل قد قضى دون السنتين في الخدمة الفعلية.

- لجراية ونصف إذا كان العامل قد قضى أكثر من سنتين وأقل من 5 سنوات في الخدمة الفعلية.

- لجرايتين إذا كان العامل قد قضى أكثر من 5 سنوات ودون 10 سنوات في الخدمة الفعلية.

- لثلاث جرايات إذا كان العامل قد قضى أكثر من 10 سنوات في الخدمة الفعلية.

- لثلاث جرايات ونصف إذا كان العامل قد قضى أكثر من 15 سنة في الخدمة الفعلية.

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1999 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصلين الأول والثاني أعلاه.

تونس في 28 ماي 1999 .

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة	الأمين العام للإتحاد العام
والصناعات التقليدية والتجارة	التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : اسماعيل السحباني
رئيس الغرفة النقابية	الكاتب العام للجامعة العامة
القومية لصانعي مواد التنظيف	للنفط والمواد الكيماوية
الإمضاء : محمد الهادي غديرة	الإمضاء : عبد العزيز الزواري

وفي حالة وفاة الزوجة أو أحد الأبناء في الكفالة فإنه تمنح للعامل مساعدة نقدية يكون مقدارها نصف جارية.

وأما بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة فإن الأجر يعادل الأجر الخام لأربعة أسابيع أو 160 ساعة عمل.

الفصل الثاني: تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

-الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من غرة ماي 1999

-الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من غرة ماي 2000

-الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من غرة ماي 2001