

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الدهن المفضة بتاريخ 24 جويلية 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية بتاريخ 20 نوفمبر 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية بمدد 84 المؤرخ في 19 ديسمبر 1975 .

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 38 المؤرخ في 20 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 55 المؤرخ في 28 - 31 أوت 1990.

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

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنفيح الفصول 1 و4 و8 و13 و19 و20 و21 و26 و27 و33 و37 و43 و45 و47 مكرر من الإتفاقية المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق المهني والترابي

ينظم هذا العقد العلاقات بين الأعراف والشغاليين بصفة قارة في المؤسسات الموجودة بكامل تراب الجمهورية والتي تباشر نشاطات صناعة الدهن والطي و مواد الصباغة والتلوين و حبر الطباعة والغراء .

ويعتبر بصفة شغاليين قارين العملة المنتدبون لمدة غير محددة والذين لا يستخدمون للقيام بأعمال ظرفية او عرضية .

الا ان الاجراء غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الاجراء القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية اثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الاسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية .

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

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

يجب ان لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في اي حال من الأحوال، اعمال او تصرفات من احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتبين الجاري بها العمل.

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

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة وتمارس هذه الاخيرة 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 المقابلة أمر أكيد . طلب المقابلة يجب أن يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان

ملحق تعديلي عدد 4 للإتفاقية

المشتركة القومية لصناعة الدهن

المضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الغرفة النقابية لصانعي الدهن والمواد المشابهة

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

وأربعين ساعة . وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتتعد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التأكد ويحذر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انعقاد الجلسة . وتعتبر مدة المقابلة مدة عمل فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة 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 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 الاستظهار بأوراق الإسدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

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

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

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون متفرغاً قاراً للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقاً بمنظمة نقابية ، فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق الاتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابية مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وأن تعذر ذلك على المؤجر فبدونها . ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشراً للعمل في المؤسسة بالإمميزات المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر فإن 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 نيوب 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 فنكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 8 (جديد) : مدة التجربة :

تضبط مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لاعوان التنفيذ : ستة اشهر .

- بالنسبة لاعوان التسيير : تسعة اشهر .

- بالنسبة للإطارات : سنة .

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 الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليها أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة .

الفصل 13 (جديد) : استخدام العملة في مهام غير مهام درجتها

يمكن دعوة اي عامل لتولي مهام درجة ادنى مباشرة من الدرجة التي هو فيها، وذلك حسب متطلبات الخدمة لمدة لا تتجاوز شهراً في السنة ويحتفظ العامل في هذه الحالة بالأجر والإمميزات الموافقة لدرجته الأصلية .

وإذا ظهر للعامل المعني ان هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم تفرضه ضرورة العمل دون غيرها، فإن له ان يعرض قضيته على اللجنة المتنافسة التي لها الصلاحية لتقرير ما تراه .

ويمكن أيضاً حسب اقتضاء المصلحة دعوة اي عامل لمباشرة مهام في صنف اعلى مباشرة من الصنف الذي هو فيه . وفي هذه الحالة تسند للعامل مباشرة من اليوم الأول منحة تمثل الفارق في الأجر بين ما كان يتقاضاه في درجته الأصلية وبين ما يوافق الدرجة من الصنف الذي يعين فيه مؤقتاً . غير ان هذه الوضعية ينبغي ان لا تتجاوز مدة ثلاثة اشهر يتم بعد انقضائها اما اقرار العامل في صنفه الجديد او اعادته الى صنفه الأصلي .

الفصل 19 (جديد) : ايام العطل

ايام العطل المعتبرة كايام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي : 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى .

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100٪

ايام العطل غير الخالصة تعتبر ايام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل .

الفصل 20 (جديد) : العطل الخالصة الأجر

لكل اجير مباشر للعمل الحق في عطلة سنوية خالصة الأجر .

وحددت هذه العطلة على النحو التالي :

- 18 يوم عمل بالنسبة للعامل

- 24 يوم عمل بالنسبة للمستخدم

وتضاف الى هذه المدة على النحو الذي حددت عليه عطلة يوم عمل عن كل فترة أربع سنوات قضيت في العمل في نفس المؤسسة دون ان تؤول تلك الإضافة الى تجاوز المدة الجمالية للعطلة 24 يوم عمل بالنسبة للعمال و30 يوماً بالنسبة للمستخدمين .

ويعين تاريخ بداية العطلة من طرف الإدارة خلال الفترة المتراوحة بين اول جوان و31 اكتوبر باعتبار حاجيات الخدمة ويعد استشارة الاعوان غير انه يمكن للعامل في حالة الضرورة ان يتحصل بطلب منه على عطلة كاملة او على جزء منها في اي وقت خارج تلك الفترة .

ويجب الإعلان في معلقات عن رخصة العطلة قبل 15 يوماً من بدايتها .

ولكل عامل خرج في عطلة بعد اليوم العاشر من الشهر الحق في ان يتقاضى مسبقاً اجره المنسحب على مدة عطلته .

ويتقاضى العامل مدة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي تدفع له عادة اثناء مدة العمل .

الفصل 21 (جديد) : الرخص الخاصة لاسباب عائلية

يتمتع العمال برخص خاصة يحتفظون اثناءها بكامل عناصر الأجر بمناسبة الاحداث التي تجد في عائلتهم ، وحددت أماد هذه الرخص على النحو التالي ما لم تصدر احكام تعاقدية خاصة أكثر نفعاً :

- ولادة طفل : يومي عمل

- وفاة احد الزوجين او الطفل المكفول : أربعة ايام عمل

- وفاة احد الوالدين او طفل غير مكفول : أربعة ايام عمل

- وفاة اخ أو اخت او حفيد او حفيدة او جد او جدة : يومي عمل

- زفاف العامل : ستة ايام عمل

- زفاف أحد الأبناء : يوم عمل

- ختان أحد الأبناء : يوم عمل

ويجب على المنتفعين بالرخص الأتفة الذكر تقديم المؤيدات المفيدة .

الفصل 26 (جديد) : الرخص بدون اجر

يجوز ان يوافق المستأجر على منح رخصة بدون اجر لكل عامل يطلب ذلك وفي حدود ما تسمح به متطلبات الخدمة .

ولا يمكن ان تتجاوز مدة هذه الرخصة تسعين يوما في السنة قابلة للتجديد مرة واحدة الا اذا وجدت مقتضيات خاصة متفق عليها واكثر نفعاً للعامل وتتقضي هذه الرخصة قطع حق المتمتع بها في الترقية وفي كل ما يدفعه المؤجر لفائدته لمنظمات التأمينات الإجتماعية

الفصل 27 (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 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 أيام يجرم فيها العامل من كل اجر .

عقوبات الدرجة الثانية

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

2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل اجر

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جيرا لدى اللجنة

المتنافسة 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 اصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها :

(1) العمل أو التقصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضررا بمكاسيها .

(2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين 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 أو لصيانة الأشياء المناطة بمهدهته .

(4) الإمتناع غير المبرر 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 أو لمصلحة الغير للأموال او القيم أو الأشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .

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

(8) الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن 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 جنابة 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 هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقضاء 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 اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزما، اصالة 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 ينتفع العامل بكافة مستحققاته 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 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 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 أدنى، ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تاديبى وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعنى بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تاديبية أخرى .

#### الفصل 33 (جديد) : بدلة الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجانا وعلى حسابه الملابس والأحذية الصالحة للعمل وبدلات الوقاية .

وتتولى اللجنة الإستشارية المتنافسة، وعند عدم وجودها فممثل العملة، ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية الخاصة بالعمل والوقاية بالمؤسسة وذلك باتفاق مع المؤجر .

وتوضع على ذمة الأعوان حجرة ملابس تحفظ فيها بدلات الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجانا وسائل الوقاية مثل حذاء ، نظارات، قفاز، واقي من الضجيج، واقي من الأغبرة ، لباس وقاية وذلك حسب نوعية العمل .

يلتزم العامل باستعمال وسائل الوقاية الموضوعة على ذمته أثناء أدائه لعمله. وكل مخالف لذلك لا يقع قبوله في العمل .

الفصل 37 (جديد) : الرفت على اثر حذف مراكز عمل او بموجب تخفيض في عدد العملة

إذا ما اضطرَّ المستأجر الى التخفيض من عدد العملة لسبب يعود الى ظروف اقتصادية او الى وجوب حذف مراكز عمل فهو مطالب بالإمتثال لمقتضيات التشريع الجاري به العمل ويتم هذا التخفيض عند الإقتضاء حسب الأصناف المهنية مع اعتبار عناصر التقدير الآتي بياناها :

أ - القيمة المهنية

ب - التكاليف العائنية

ج - الأقدمية

يكون تطبيق هذا الإجراء مبدئيا على العزاب أولا ثم على المتزوجين الذين لا ولد لهم ثم في الدرجة الأخيرة على المتزوجين الذين لهم اطفال في كفالتهم باعتبار عددهم. ويحسب كل طفل في الكفالة بمثابة أدمية سنتين.

#### الفصل 43 (جديد) : التغيب

لا يسمح بأي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من طرف المستأجر ويتم اعلام هذا الأخير في اسرع الأوقات بالتغيبات الناتجة عن حالة مفاجئة تقع معاينتها على الوجه القانوني مثل وفاة او حادث او مرض خطير للقرين او احد الأسلاف او الأعباق وينبغي الإعلام بذلك خلال الثلاثة أيام الموالية لذلك على أقصى تقدير ويكون طابع الإرسال البريدي شاهدا على ذلك .

ويجب ان تكون مدة هذه التغيبات متناسبة والحوادث التي اوجبتها .  
وفي حالة التغيبات المتوقعة لا يمكن للعامل ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المستأجر .

#### الفصل 45 (جديد) : منحة النقل :

تسند لكل عامل - علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986- منحة ضبط مقدارها الشهري كما يلي :

- سبعة دنانير : بداية من غرة ماي 1993

- ثمانية دنانير : بداية من غرة ماي 1994

- تسعة دنانير : بداية من غرة ماي 1995

الفصل 47 مكرر (جديد) : منحة السكن

تسند لكافة الشغالين منحة سكن ضبط مقدارها الشهري كما يلي :

- احدى عشر دينارا : بداية من غرة ماي 1993

- ثلاثة عشر دينارا : بداية من غرة ماي 1994

- خمسة عشر دينارا : بداية من غرة ماي 1995

الفصل الثاني : تطبق 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

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة الاحكام المنصوص عليها بالفصلين الأول والثاني اعلاه.

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للأعراف
الامين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السحباتي	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية	رئيس الغرفة النقابية لصناعة الدهن والمواد المشابهة
الإمضاء : عبد العزيز الزواري	الإمضاء : سعد الحاج خليفة