

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات المهنية بين أصحاب المؤسسات المشار إليها أعلاه والشغاليين من الجنسين العاملين بصفة قارة في قطاع تجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته وذلك بكامل تراب الجمهورية.

العملة القارون هم المنتدبون لمدة غير معينة ولا يقع استعمالهم في أشغال عرضية أو موسمية.

لا تنطبق هذه الاتفاقية على الأعران الوقتيين الذين وقع انتدابهم قصد التعويض أو لانجاز عمل موسمي والذين يخضعون في علاقتهم مع المؤسسة لأحكام مجلة الشغل.

الفصل 4 (جديد) : الامتيازات المكتسبة

ان هذه الاتفاقية لا يمكن أن تكون سببا في الحد من الامتيازات الفردية أو الجماعية المكتسبة في مختلف المؤسسات قبل تاريخ امضاء هذه الاتفاقية.

وتعتبر امتيازات مكتسبة كل الامتيازات الجماعية التي تمتع بها العملة بصفة قارة ومكررة لمدة أربع سنوات باستثناء المنح المرتبطة بالخطط الوظيفية والاتفاقات.

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

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

يجب ان لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال، أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونيا ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سيورات أو لوحات تلتصق بها الملقات 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 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 ويحجر في جميع المقابلات محضر يعرض من الطرفين فور انعقاد الجلسة . وتعتبر مدة المقابلة مدة عمل فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة 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 مسبقا قبل التغيب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستدعاء 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 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 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 الإتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها،

ملحق تعديلي عدد 3

للإتفاقية المشتركة القومية المتعلقة

بتجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة النقابية لشركات توزيع المواد النفطية
- الغرفة النقابية لشركات توزيع الغاز

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية المتعلقة بتجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته بالبلاد التونسية الممضاة بتاريخ 16 جانفي 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 12 مارس 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 بتاريخ 28 مارس 1975.

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

وعلى الإتفاق المتعلق بالزيادة السنوية في الأجور في قطاع توزيع النفط ومشتقاته والمبرم بتاريخ 27 أكتوبر 1988.

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

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 تنقيح الفصول 1 و4 و5 و7 و9 و10 و22 و29 و30 و35 و38 و41 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق

وعند الانتداب يقع وجوبا وكتابيا اعلام كل عامل بالصنف المهني الذي يسعين به وبمكان عمله وبمقدار الاجرة المقابلة لذلك.

كما يقع اعلام المعني بالأمر بنفس الطريقة بمناسبة كل تغيير في الصنف.

يسلم للعامل كذلك نسخة من هذه الاتفاقية ونظير من قانون نظام التقاعد المطبق بالمؤسسة لفائدة مستخدميه.

تعطى عند الاقتضاء للأعوان بطاقات اختصاص مهنية من طرف لجان التصنيف المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.

لا ينجر عن انتداب أي عامل تابع لاحدى شركات الخدمات التي يقع اللجوء إليها أي ضرر بحقوق العامل القار بالمؤسسة أو بتدرجه المهني.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الانتداب طبق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بالمصالح الطبية للشغل.

الفصل 22 (جديد) : أيام العطل

أيام العطل المعتبرة كأيام 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، يوم رأس السنة الهجرية.

ان الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الأجر بـ 100٪.

وتعتبر الساعات المقتضية خلال أيام العطل الشرعية غير المنصوص عليها بالفقرة الأولى اعلاه ساعات زائدة فتصرف أجورها طبقا للفصل 19 اعلاه.

الفصل 29 (جديد) : الرخص بدون أجر

يمكن ان يخول لكل عامل ويطلب منه رخصة بدون أجر من طرف المستاجر وذلك في حدود ضروريات العمل.

لا يمكن أن تفوق مدة هذه الرخصة 180 يوما في السنة وينقطع خلالها الحق في الترقية وفي الدفع الذي يقوم به المستاجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي .

الفصل 30 (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 ببيانها :

عقوبات الدرجة الأولى

1- الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف

3 - التوبيخ مع ترسيمة بالملف

4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة 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 - 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 جبرا 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 أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

وان تعذر ذلك على المؤجر فبدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو ترغره تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشرا للعمل في المؤسسة بالإميازات 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.

لا يمكن نقلة ممثل نقابي إلا لضرورة العمل.

الفصل 7 (جديد) : لجنة المؤسسة ومندوبو العملة

إن لجنة المؤسسة ومندوبو العملة يخضعون للتشريع الجاري به العمل.

يمكن للأعضاء الجدد للجنة المؤسسة وممثلي العملة التمتع بترخيص تكويني في القانون الاجتماعي ينظم من طرف أي هيكل مؤهل قانونيا لذلك على أن لا تتجاوز مدة الترخيص ثلاثة أيام ويتحمل المؤجر مصاريف هذا الترخيص.

ولا يمكن لنائب العملة التمتع أكثر من مرة واحدة بهذا التكوين ولو أعيد انتخابه بصفة منتظمة.

الفصل 9 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

المستاجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط الصحة والسلامة. يتعين عليه اعداد بالخصوص احواض لغسل الأيدي والوجوه وأدواش ومراحيض وبيوت لحفظ ملابس الشغالين. كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم.

على أنه بالنسبة للمؤسسات العاملة عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق فانه من الواجب اعتبار امكانية توسيع هذه التجهيزات.

وان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة المتنافسة وبعد ان يتم تركيز اللجنة الاجبارية لحفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

تعلق محاضر لجنة حفظ الصحة والسلامة المهنية بالأماكن التي يؤمها العملة بصفة مكثفة.

وان عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة يحمل المستاجر مسؤوليته.

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفرها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة.

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعده من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها ان تكون لنفسها جمعية طبية للمقاومات المشتركة قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل اجراء الفحص عند الاستخدام أو فحص الرقابة السنوية.

يساعد طبيب المؤسسة في القيام بمهامه هيكل مؤهل للتدخل عند الحالات الطارئة.

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 10 (جديد) : الانتداب

يرتب الاعوان المنتدبون في اصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم حسب ذلك.

ويتم الانتداب وفق التشريع الجاري به العمل وبالنسبة للشروط المعمول بها لانتداب صغار الشغالين وكذلك لتشغيل النسوة والأطفال ليلا فان الاطراف المتعاقدة تمتثل للتشريع الجاري به العمل.

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 ضرراً بمكاسبها .

(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 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 مسايتها 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 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 ادائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية أقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره 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، اصاله أو الحاقا، الحرمان من الأجرة أو أن استوجبت 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 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 الإخطار بالبلوغ . وله أن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن 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 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 اعضاء 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 بالطرود أو أية غرامة أخرى .

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام أن 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 اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق 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 35 (جديد) : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة اجازة مرض أو مرض طويل الأمد كونه لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية لممارسة العمل المناط بعهدته يجب أن يتقدم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة .

وللعامل الحق في منازعة ما استخلص إليه الطبيب من الفحص وفي هذه الصورة يقع اجراء كشف ثان بواسطة طبييين يختار أحدهما العامل والآخر يعينه صاحب المؤسسة . وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من الاثنین الأولین ليتولى التحكيم بين الكشفيين .

ويخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بكل الامتيازات المنصوص عليها بالأحكام القانونية والتعاقدية .

لا يلجأ إلى انتهاء عمل الشغال المصاب بعجز مستمر صيره غير قادر على تادية عمله الأصلي إلا في صورة انعدام مركز شاغل يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان بالنظر إلى مؤهلاته المهنية .

في صورة تعرض العامل لحادث شغل ينجز عنه عجز ظرفي عن العمل، يتمتع هذا الأخير بالإضافة إلى المنحة المسندة إليه من طرف شركة التأمين بأجرة تكميلية تضمن له كامل أجرته إلى حين إحالته على العجز الدائم عن العمل .

الفصل 38 (جديد) : تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يقرر تبديل الإقامة أو النقلة الا لضرورة العمل، ولا يمكن تقريرهما تلقائيا الا في صورة عدم وجود متطوعين، وفي هذه الحالة يقع اعتبار اقدمية الشغال ووضعيته العائلية .

وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجرة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستأجر كما تضاف إلى ذلك منحة التمركز التي تساوي الأجر الأساسي لشهرين، ويتقاضى الشغال المنتقل أيضا تكاليف التنقل لمدة لا تتجاوز الثلاثة أشهر .

وفي حالة كراء محل، يساهم المؤجر بعد الاستظهار بعقد الكراء بنسبة 60% من معلوم الكراء في حدود مبلغ أقصاه 140 د لمدة ثلاث سنوات .

الفصل 41 (جديد) : ازياء الشغل والوقاية

يتكفل المؤجر بشراء بدلات الشغل والأحذية طبقا للتشريع الجاري به العمل وتحمل عليه مصاريف ثرائها .

كما يتعين على صاحب العمل ان يقدم مجانا بدلة شغل اضافية للشغالين المياثرين بالمراكز الآتية والتي تعتبر خاصة موسخة .

معمل التشحيم

معمل الاسفلت

المرجل

الدهن

الغسل والتشحيم

الميكانيكيون

مركبو المضخات

الصانعون

يوفر المستأجر أيضا ومجانا ازياء الوقاية وتتولى اللجنة المتنافسة أو نائب العملة بالاتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية الخاصة بالمؤسسة .

ويوضع على ذمة الشغالين بيت خاص تودع فيه ملابس الشغل والوقاية.
إن ارتداء ملابس الشغل والوقاية إجباري ويعرض كل مخالف لذلك إلى عقوبات تأديبية.
الفصل الثاني : تسند للعملة زيادات شهرية في الأجور حسب الأصناف المهنية كما يلي :

الأصناف المهنية	الزيادات الشهرية في الأجر		
	بداية من غرة جانفي 1993	بداية من غرة جانفي 1994	بداية من غرة جانفي 1995
الصنف الأول	د 25	د 30	د 30
الصنف الثاني	د 30	د 35	د 35
الصنف الثالث	د 39	د 44	د 44
الصنف الرابع	د 43	د 48	د 48
الصنف الخامس	د 45	د 50	د 50

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

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة جانفي 1993
- الجدول عدد 2 : بداية من غرة جانفي 1994
- الجدول عدد 3 : بداية من غرة جانفي 1995

الفصل الرابع : تسند للعمال بداية من غرة جانفي 1993 منحة خطر ضبط مقدارها بخمسة دنانير في الشهر.

الفصل الخامس : لا يمكن بأية حال الجمع بين الزيادات في الأجور المنصوص عليها بهذا الملحق التعديلي والزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق اتفاق 27 أكتوبر 1988 المشار إليه أعلاه.
الفصل السادس : ألغيت أحكام الفصل 6 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه.

الفصل السابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة أكتوبر 1993 مع مراعاة أحكام الفصول 2 و3 و4 أعلاه.
تونس في 15 ديسمبر 1993.

عن المنظمات النقابية للعمال الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	عن المنظمات النقابية للاعراف رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : اسماعيل السحباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية	رئيس الغرفة النقابية لشركات توزيع المواد النفطية
الإمضاء : عبد العزيز الزواري	الإمضاء : حمودة الدوعاجي
	رئيس الغرفة النقابية لشركات توزيع الغاز
	الإمضاء : محمّد الظريف