

French

## عقد عمل موحد للعمال غير الأردنيين في قطاع صناعة الغزل والنسيج والألبسة

صادر بموجب المادة 15 من الاتفاقية الجماعية رقم 39/2013 الموقعة بتاريخ 2013/5/28 بين الجمعية الأردنية لمصدري الألبسة والإكسسوارات والمنسوجات والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات والنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

### **A standard contract for Non-Jordanian workers in Textile, Garment and Clothing Industry**

Issued by virtue of Article 15 of the collective agreement No. 39/2013 signed on 05.28.2013 between Jordan Garments, Accessories, & Textiles Exporters' Association (JGATE), the General Union of the Owners of Garments Factories and the General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries.

### **Un contrat type pour les ouvriers non jordaniens dans l'industrie du textile, du vêtement et de l'habillement**

Publié en vertu de l'article 15 de la convention collective n° 39/2013 signée le 28/05/2013 par l'Association des Exportateurs Jordaniens de Vêtements, Accessoires et Textiles (JGATE), le Syndicat Général des Propriétaires d'Usines de Vêtements et le Syndicat Général des Ouvriers des Industries du Textile, du Vêtement et de l'Habillement.

النقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات  
النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة

**Jordan Garments, Accessories, & Textiles Exporters' Association (JGATE)**  
**The General Union of the Owners of Garments Factories**  
**The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing**  
**Industries**

*French*

Association des Exportateurs Jordaniens de Vêtements, Accessoires et Textiles (JGATE)  
Syndicat Général des Propriétaires d'Usines de Vêtements  
Syndicat Général des Ouvriers des Industries du Textile, du Vêtement et de l'Habillement

..... : الفريق الأول  
..... : صاحب العمل  
..... : يمثله السيد/ السيدة  
..... : العنوان  
..... : رقم الهاتف:

**First Party:**

The Employer: .....  
Represented by Mr. / Ms: .....  
Address: .....  
Telephone No.: .....

**Première partie:**

L'employeur: .....  
Représenté par M. / Mme: .....  
Adresse: .....  
N ° de téléphone : .....

الفريق الثاني

French

..... : العامل / العاملة  
(اليوم ..... / الشهر ..... / السنة ..... ) : تاريخ الميلاد:  
..... : الجنسية  
..... : جواز سفر رقم  
..... : العنوان  
..... : رقم الهاتف:

**Second Party:**

Full Name of Worker

.....

Date of Birth: (Day ..... / Month..... / Year ..... )

Nationality:.....

.....

Passport number

.....

Address

.....

Telephone No.:

.....

**Deuxième partie:**

Nom et prénom de l'ouvrier

.....

Date de naissance: (Jour ..... / Mois ..... / Année ..... )

Nationalité:.....

Numéro du passeport

.....

Adresse :.....

N ° de téléphone :.....

## French

اتفق الفريقان بموجب هذا العقد على أن يعمل الفريق الثاني (يشار إليه فيما بعد بكلمة "العامل") لدى الفريق الأول (يشار

إليه فيما بعد بعبارة "صاحب العمل")، تحت اشراف وادارة الفريق الأول مقابل أجر وفق البنود والشروط التالية:

Under this contract, the two parties agreed that the Second Party (hereinafter referred to as the "worker") shall work for the First Party (hereinafter referred to as the "employer") under the supervision and management of the First Party in return for a certain wage in accordance with the following terms and conditions:

En vertu de ce contrat, les deux parties ont convenu que la deuxième partie (ci-après dénommée l'«ouvrier») doit travailler pour la première partie (ci-après dénommée l'«employeur») sous la supervision et la direction de la première partie en contrepartie d'un certain salaire conformément aux conditions générales suivantes:

### 1. تنظيم العقد:

ينظم عقد العمل باللغة العربية وبلغة يفهما العامل على ثلاث نسخ أصلية موقعه من صاحب العمل والعامل ويحتفظ كل منهما بنسخة منه وتحفظ نسخة منه لدى وزارة العمل لغايات إصدار تصريح العمل .

### 1. The Employment Contract:

The employment contract shall be drafted in Arabic and in any other language that the worker understands and shall be in three original copies signed by the employer and the worker. Both parties shall maintain an original copy and the third copy shall be submitted to the Ministry of Labor for the purpose of issuing the work permit.

### 1. Le contrat de travail:

Le contrat de travail doit être rédigé en arabe et dans une autre langue que l'ouvrier comprend. Il doit être en trois exemplaires originaux signés par l'employeur et l'ouvrier. Chaque partie doit garder un exemplaire original et le troisième exemplaire doit être présenté au Ministère du Travail en vue de la délivrance du permis de travail.

### 2. مدة العقد

اتفق الطرفان على أن تكون مدة هذا العقد \_\_\_\_\_ وتراعى خلالها اصدار تصاريح العمل وفقاً للإجراءات المتبعة لدى وزارة العمل. بحيث تبدأ مدة العقد من تاريخ وصول العامل إلى المملكة الأردنية الهاشمية (يشار إليها فيما بعد بكلمة "الأردن")، ويقوم صاحب العمل بإستكمال المتطلبات القانونية من إصدار إذن إقامة وتصريح العمل.

French

## 2. Term of the Contract:

Both parties agreed that the term of this contract shall be \_\_\_\_\_ taking into consideration that the issuance of work permits according to the procedures followed by the Ministry of Labor. Accordingly, the term of the contract shall commence on the date of worker's arrival in the Hashemite Kingdom of Jordan (hereinafter referred to as "Jordan"), and the employer shall fulfill the legal requirements for the issuance of residency and work permits.

## 2. Durée du contrat:

Les deux parties ont convenu que la durée de ce contrat soit de \_\_\_\_\_ en tenant compte de la délivrance des permis de travail selon les procédures suivies par le Ministère du Travail. Par conséquent, le contrat doit commencer à la date d'arrivée de l'ouvrier au Royaume Hachémite de Jordanie (ci-après dénommé "Jordanie"), et l'employeur doit se conformer aux exigences légales concernant la délivrance de permis de résidence et de permis de travail.

## 3. نوع ومكان العمل:

- أ. يتم استخدام العامل بمهنة \_\_\_\_\_ ويلتزم العامل بأداء واجباته ومسؤولياته حسب طبيعة العمل وبناء على توجيهات صاحب العمل أو من ينوب عنه.
- ب. يكون مركز عمل العامل في مؤسسة صاحب العمل في منطقة \_\_\_\_\_. ويحق لصاحب العمل نقل مكان عمل العامل إلى فروع أخرى للمؤسسة داخل الأردن شريطة تبليغ قرار النقل للعامل خطياً قبل اسبوع واحد من تاريخ النقل على أن لا يؤثر ذلك على استحقاقه المالية وبعد موافقة وزارة العمل.

## 3. Job description and location of Work:

- a. The worker shall be engaged in the profession of \_\_\_\_\_ and shall be committed to performing his duties and responsibilities as required by the nature of the work and according to the directions of the employer or his/her representative.
- b. The workers' workplace shall be at the employer's enterprise located in the area of \_\_\_\_\_. The employer has the right to relocate the site of work for the worker to other branches of the enterprise within Jordan provided that the worker shall be informed in writing one week prior to the date of relocation without prejudice to the worker's financial entitlements and after receiving the approval of the Ministry of Labor.

## 3. Description du poste et du lieu de travail:

French

- a. L'ouvrier doit exercer la profession de \_\_\_\_\_ et doit s'engager à exercer ses fonctions et responsabilités selon les exigences de la nature du travail et selon les instructions de l'employeur ou son représentant.
- b. Le lieu de travail de l'ouvrier doit être à l'entreprise de l'employeur située dans la zone de \_\_\_\_\_. L'employeur a le droit de déménager le site de travail de l'ouvrier à d'autres branches de l'entreprise en Jordanie à condition que l'ouvrier soit informé par écrit une semaine avant la date de transfert sans préjudice aux droits financiers de l'ouvrier et après réception de l'approbation du Ministère du Travail.

#### 4. التوظيف وترتيبات السفر

- أ. يلتزم صاحب العمل بإستكمال شروط التوظيف وترتيبات السفر دون أن يترتب على العامل أي مبالغ أو مصاريف بإستثناء المصاريف الرسمية في بلد العامل ويؤكد العامل على علمه بأنه غير ملزم بدفع أي مبالغ إلى أي جهة بإستثناء المصاريف الرسمية في بلده.
- ب. على صاحب العمل:

1. أن يتخذ الترتيبات اللازمة لاستقبال العامل في مكان وصوله إلى الأردن، ونقله من مكان الوصول إلى مكان عمل العامل دون مقابل.
2. أن يوفر للعامل تذكرة سفر جوي مجانية من بلده إلى الأردن عند التوظيف، وتذكرة سفر جوي مجانية أخرى إلى بلده إما في نهاية العقد أو عند انتهاء علاقة العمل مع مراعاة الفقرة 5/ب/3 من هذا العقد.
3. إذا أنهى العامل علاقة العمل بصورة غير مشروعة قبل اتمام مدة العقد، لا يلتزم صاحب العمل بتغطية كامل تكاليف تذكرة السفر الجوي من الأردن إلى بلد العامل. وفي هذه الحالة، يقوم صاحب العمل بتغطية نسبة من تكلفة تذكرة العودة الجوية بما يعادل المدة التي قضاها العامل من مجمل مدة عقد العمل.

#### 4. Employment and Travel Arrangements:

- a. The employer shall be responsible for completing the employment process including the worker's travel arrangements. The Worker shall not be subject to any charges or fees except for the official fees due in his /her home country. In his turn, the worker shall confirm his full awareness that he/she is not obliged to pay any fees to any party other than the official fees in his/her home country.
- b. The employer shall:
1. Make all necessary arrangements for the proper reception and transportation of the worker from the point of his/her arrival in Jordan, to the place of his /her workplace free of any charges.
  2. Provide the worker with a free air-ticket from his /her home country to Jordan upon employment, and with a free return air-ticket to his/her home country, either at the end of the contract or at the termination of the employment relationship subject to paragraph 5 / B / 3 of this contract.

French

3. If the worker terminates the employment relationship illegally before completing the full term of contract, the employer shall not be obliged to cover the full cost of the return air-ticket from Jordan to the worker's home country. In which case, the employer shall cover a proportion of the cost of the return air-ticket proportional to the actual employment term the worker completed out of the full term of the employment contract.

#### 4. Emploi et prestations de voyage:

a. L'employeur est responsable de l'exécution du processus d'emploi, y compris les prestations de voyage de l'ouvrier. L'ouvrier ne doit pas être assujéti à des frais ou des dépenses à l'exception des taxes officielles dues dans son pays d'origine. A son tour, l'ouvrier doit confirmer sa pleine conscience qu'il / elle n'est pas obligé(e) de payer des frais à nulle part à part les taxes officielles dans son pays d'origine.

b. L'employeur doit:

1. Prendre toutes les dispositions nécessaires à la bonne arrivée et au transfert de l'ouvrier à partir de son point d'arrivée en Jordanie à son lieu de travail sans frais.

2. Fournir à l'ouvrier un billet d'avion gratuit depuis son pays d'origine vers la Jordanie lors du recrutement, avec un billet d'avion gratuit de retour à son pays d'origine, soit à la fin du contrat soit à la résiliation de la relation de travail conformément au paragraphe 5 / B / 3 du présent contrat.

3. Si l'ouvrier met fin à la relation de travail illégalement avant la fin du contrat, l'employeur ne sera pas obligé de couvrir le coût total du billet de retour à partir de la Jordanie vers le pays d'origine de l'ouvrier. Dans ce cas, l'employeur devra couvrir une partie du coût proportionnelle à la période réelle d'emploi que l'ouvrier a accompli par rapport à la durée totale du contrat de travail.

#### 5. الأجر وساعات العمل / التزامات صاحب العمل

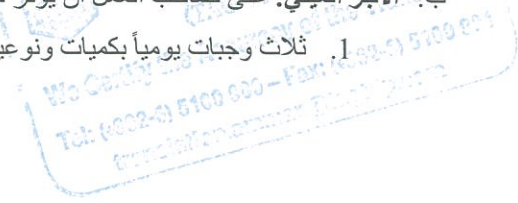
يقوم صاحب العمل، مقابل الخدمات التي يؤديها العامل، بتقديم الالتزامات والمنافع التالية:

أ. الأجر النقدي: يدفع للعامل أجراً شهرياً وقدره \_\_\_\_\_ ديناراً أردنياً مع مراعاة شروط الاتفاقيات

الجماعية لقطاع صناعة الغزل والنسيج والألبسة، بما في ذلك الأحكام الخاصة بالزيادات السنوية والحوافز المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات، ويكون الأجر خاضعاً لاقتطاعات الضريبة والتأمينات الاجتماعية المقررة وأية اقتطاعات أخرى يتم الاتفاق عليها وفقاً للقانون.

ب. الأجر العيني: على صاحب العمل أن يوفر للعامل الطعام والإقامة على النحو التالي:

1. ثلاث وجبات يومياً بكميات ونوعية معقولة توفر التغذية المناسبة.



French

2. مواصلات مجانية للعامل من مكان الإقامة الى مواقع العمل ذهابا وايابا اذا كان مكان الإقامة يبعد كيلومتر واحد عن محيط المصنع أو أكثر مع مراعاة شروط الاتفاقية الجماعية لقطاع صناعة الألبسة والغزل والنسيج.
3. السكن المشترك للعامل حسب الشروط المنصوص عليها في التشريعات ذات العلاقة التي تحكم معايير سكن العمال في الأردن.
4. يقيم الأجر العيني وفقاً لشروط الاتفاقية الجماعية حول تحقيق المساواة في دفع واحتساب الأجور (رقم 2014/47 المودعة لدى وزارة العمل بتاريخ 2014/11/9).
- ج. ساعات العمل: تكون ساعات العمل العادية بواقع 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة عمل أسبوعياً. ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول وجبات الطعام وفترات الاستراحة.
- د. الدفع: يدفع الأجر وبدل العمل الإضافي للعامل بشكل شهري خلال أول 7 أيام من تاريخ الإستحقاق إما بصورة نقدية أو بالتحويل البنكي الالكتروني .

#### 5. Wage and working hours / employer obligations:

In return for his/her services, the employer shall provide the worker with the following commitments and benefits:

- a. **Wage:** The worker shall be paid a monthly wage of \_\_\_\_\_ Jordanian Dinar (JD) subject to the terms of the Collective Agreements for the Textile, Garment and Clothing industry, including the provisions related to annual increases and incentives provided for in those agreements and subject to tax and social security deductions and any other deductions agreed upon in accordance with law.
- b. **In-kind Remuneration:** The employer shall provide the worker with food and accommodation as follows:
  1. Three meals a day of reasonable quantity and quality providing adequate nutrition.
  2. Free transportation to and from the worker's place of residence to the work site provided that the place of residence is one kilometer away or more from the factory premises, subject to the terms of the Collective Agreements for the Textile, Garment and Clothing industry.
  3. Shared accommodation for the worker according to the relevant legislation governing workers' accommodation standards in Jordan.
  4. In-kind compensation shall be estimated according to the terms of the Collective Agreements' on the attainment of equality in the payment and calculation of wages (No. 47/2014 deposited with the Ministry of Labor on 09/11/2014).
- c. **Working hours:** The normal working hours shall be 8 hours per day or 48 working hours per week excluding time allocated for meals and breaks.



*French*

d. **Payment:** The worker's wage and any overtime payments shall be paid on a monthly basis within the first 7 days from due date, either in cash or by electronic bank transfer.

#### **5. Salaire et heures de travail / obligations de l'employeur:**

En contrepartie de ses services, l'employeur doit à l'ouvrier les engagements et les avantages suivants:

a. **Un salaire:** L'ouvrier doit recevoir un salaire mensuel de \_\_\_\_\_ Dinars Jordaniens (JD) selon les termes des conventions collectives pour l'industrie du textile, du vêtement et de l'habillement, y compris les dispositions relatives aux augmentations annuelles et primes prévues dans ces conventions avec les déductions de taxes et de sécurité sociale et autres déductions convenues conformément à la loi.

b. **Une rémunération en nature:** L'employeur doit fournir à l'ouvrier la nourriture et le logement comme suit:

1. Trois repas par jour de quantité et de qualité raisonnables offrant une nutrition adéquate.

2. Le transport gratuit vers et depuis le lieu de résidence au lieu de travail de l'ouvrier à condition que le lieu de résidence soit à un kilomètre ou plus des locaux de l'usine, conformément aux modalités des conventions collectives pour l'industrie du textile, du vêtement et de l'habillement.

3. Les logements communs pour l'ouvrier conformément à la législation qui régit les normes du logement des ouvriers en Jordanie.

4. La compensation en nature doit être évaluée selon les termes des conventions collectives sur la réalisation de l'égalité dans le paiement et le calcul des salaires (n° 47/2014 déposé auprès du Ministère du Travail le 11/9/2014).

c. **Les heures de travail:** Les heures normales de travail sont de 8 heures par jour ou 48 heures de travail par semaine sans compter le temps alloué aux repas et aux pauses.

d. **Paiement:** Le salaire de l'ouvrier et les heures supplémentaires doivent être payés sur une base mensuelle dans les 7 premiers jours de la date d'échéance, en espèces ou par virement bancaire électronique

6. العمل الاضافي والحوافز:

- أ. العمل الإضافي (إن وجد) اختياري . اذا وافق العامل على العمل الإضافي فيتم احتسابه عن هذا العمل كما يلي:
1. اذا اشتغل العامل في الأيام العادية وقتاً اضافياً أكثر من ساعات العمل اليومية او الأسبوعية يتم احتسابه عن ساعة العمل الاضافية اجراً لا يقل عن 125% من اجره المعتاد.
  2. إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الاسبوعية او ايام الاعياد الدينية او العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم اجرا اضافياً لا يقل عن 150% من اجره المعتاد.

ب. الحوافز:

1. يتم ابلاغ العامل عن قيمة حوافز الدوام والانتاج وعن آلية دفع هذه الحوافز.
2. يؤشر على قيمة الحوافز بشكل واضح في كشف الأجر الشهري الخاص بالعامل.

**6. Overtime and Bonuses:**

- a. Overtime (if any) is voluntary. If the worker agrees to work overtime, such overtime shall be calculated as follows:
1. If the worker works overtime on normal weekdays after completion of required daily or weekly working hours, he/she shall be compensated at a minimum rate of 125% of the regular wage.
  2. If the worker works on weekends or religious and official holidays, he/she shall be compensated at a minimum rate of 150% of the regular wage.
- b. Incentives:
1. The worker shall be informed of the amount of attendance and production bonuses and the payment mechanism for these bonuses.
  2. The value of bonuses shall be clearly indicated in the worker's monthly pay slip.

**6. Heures supplémentaires et primes:**

- a. Les heures supplémentaires (le cas échéant) sont volontaires. Si l'ouvrier accepte de faire des heures supplémentaires, ces heures supplémentaires seront calculées comme suit:

1. Si l'ouvrier effectue des heures supplémentaires en semaine normale après la fin des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires requises, il/elle doit être rémunéré(e) à un taux minimum de 125% du salaire normal.
2. Si l'ouvrier travaille les weekends ou pendant les vacances religieuses et officielles, il / elle doit être rémunéré(e) à un taux minimum de 150% du salaire normal.

French

b. Les primes:

1. L'ouvrier doit être informé du montant des indemnités de présence, des primes de production et du mécanisme de paiement de ces primes.
2. La valeur des primes doit être clairement indiquée dans le bulletin de paie mensuelle de l'ouvrier.

7. كشف الأجر والعمل الإضافي: يقوم صاحب العمل بتزويد العامل بكشف شهري مفصل يتضمن اسم العامل ومقدار الأجر والعلاوات والزيادات واية امتيازات اخرى والاقطاعات القانونية وعدد ساعات العمل الإضافي التي اشتغلها العامل وقيمة المبالغ المالية المترتبة على ذلك.

**7. Wage and overtime sheet:** The employer shall provide the worker with a detailed monthly financial sheet including the worker's name, wage, allowances, any increases, and any other benefits and deductions by law as well as the total number of overtime hours he/she worked and the corresponding compensation amount related thereto.

7. Feuille de salaire et des heures supplémentaires: L'employeur doit fournir à l'ouvrier une fiche financière mensuelle détaillée mentionnant le nom, le salaire de l'ouvrier, les allocations, les augmentations éventuelles et les autres prestations et déductions légales ainsi que le nombre total d'heures supplémentaires travaillées et le montant de l'indemnisation correspondante.

8. الإجازات

الإجازة السنوية: يستحق العامل اجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 14 يوماً عن كل سنة من الخدمة. يتم زيادة الاجازة السنوية إلى 21 يوماً في السنة اذا بقي العامل في الخدمة مع صاحب العمل لأكثر من خمس (5) سنوات متتالية. ولا تحسب أيام الاستراحة الاسبوعية وأيام العطلة الدينية والرسمية للعامل من الإجازة السنوية. ويدفع للعامل بدل الاجازة السنوية غير المستخدمة، ان وجدت، في موعد لا يتجاوز تاريخ إكماله عامين كاملين من الخدمة ويتم احتسابها على أساس الأجر الذي يتقاضاه عن آخر شهر.

أ. يتقاضاه عن آخر شهر.

ب. الإجازة المرضية: يحق للعامل اجازة مرضية مدفوعة الأجر بالكامل لمدة 14 يوماً في السنة بناء على تقرير طبي صادر عن طبيب معتمد من صاحب العمل. ويجوز تجديد الاجازة المرضية لفترة 14 يوماً أخرى مدفوعة الأجر بالكامل إذا كان العامل نزيل احد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية معتمدة. الاجازة الاسبوعية: يستحق العامل يوماً واحداً مدفوع الأجر كاملاً للراحة في كل أسبوع ويكون يوم الجمعة الا اذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.

French

#### 8. Leaves:

- a. **Annual leave:** The worker shall be entitled to a 14 days fully paid annual leave per each year of service. The annual leave will be increased to 21 days per year if the worker remains in service with the employer for more than five (5) consecutive years. Weekends, religious and official holidays are not considered annual leave. The worker shall be paid for unused annual leave, if any, not later than the date of completion of two years of service calculated on the basis of the most recent monthly wage he/she received.
- b. **Sick leave:** The worker shall be entitled to a 14 days fully paid sick leave per year supported by a medical report issued by a doctor approved by the employer. The sick leave may be renewed for 14 fully paid days during the same year if the worker is an in-patient in a hospital or with the support of a medical report issued by an approved medical committee.
- c. **Weekend:** The worker shall be entitled to one fully paid weekly rest day which is Friday, unless the nature of work requires otherwise.

#### 8. Les congés:

- a. **Le congé annuel:** L'ouvrier a droit à 14 jours de congé annuel entièrement payé pour chaque année de service. Le congé annuel sera porté à 21 jours par an si l'ouvrier reste au service de l'employeur pendant plus de cinq (5) années consécutives. Les weekends, les fêtes religieuses et les jours fériés ne sont pas considérés comme congé annuel. L'ouvrier doit être payé pour tout congé annuel non utilisé, le cas échéant, au plus tard à la date d'achèvement de deux années de service calculé sur la base du salaire mensuel le plus récent qu'il / elle a reçu.
- b. **Congé maladie:** L'ouvrier a droit à 14 jours de congé maladie par an entièrement payés, avec un rapport médical à l'appui, délivré par un médecin agréé par l'employeur. Le congé maladie peut être renouvelé pour 14 jours supplémentaires entièrement payés au cours de la même année, si l'ouvrier est hospitalisé ou avec un rapport médical à l'appui, établi par un comité médical approuvé.
- c. **Weekend:** L'ouvrier a droit à un jour de repos hebdomadaire entièrement payé, qui est le vendredi, à moins que la nature du travail n'exige autrement.

#### 9. الضمان الاجتماعي

تطبق أحكام قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه فيما يتعلق بالاشتراكات والمستحقات وإصابات العمل .

French

### 9. Social Security:

The provisions of the Social Security Law, its amendments, and the regulations and instructions promulgated thereunder shall be applied with regard to contributions, entitlements and work injuries.

### 9. Sécurité sociale:

Les dispositions de la loi sur la sécurité sociale, ses amendements, ses règlements et instructions doivent être appliqués par rapport aux contributions, aux droits et aux accidents du travail.

### 10. الرعاية الصحية:

على صاحب العمل القيام بما يلي:

أ. عمل ترتيبات لإجراء فحص طبي أولي وكذلك الفحوص الطبية الروتينية وفقاً لتعليمات الفحوص الطبية للعمال

الصادرة طبقاً لقانون العمل الأردني وكذلك النموذج الرسمي الصادر عن وزارة العمل بخصوص هذه

الفحوصات.

(وهي الأمراض التي تكون سريعة الظهور وقصيرة المدى) ومعالجتها الأمراض الحادة توفير خدمات للعمال للكشف عن بدون تحميل العامل أية تكاليف ويتضمن ذلك تكلفة الأدوية.

### 10. Health Care:

The employer shall:

1. Make arrangements for an initial medical examination as well as routine medical examinations in accordance with the instructions for the Workers' Medical Examinations issued in accordance with Jordan Labor Law and the official form issued by the Ministry of Labor for the purpose of such examinations.
2. Provide the worker with services to diagnose and treat any acute illnesses (illnesses with an abrupt onset lasting for a short term) free of any charges for the worker including the cost of medication.

### 10. Les services médicaux:

L'employeur doit:

1. Prendre des dispositions pour un examen médical initial ainsi que des examens médicaux de routine conformément aux instructions relatives aux examens médicaux des ouvriers publiées conformément au droit du travail en Jordanie et au formulaire officiel délivré par le Ministère du Travail pour ces examens.
2. Fournir à l'ouvrier des services pour diagnostiquer et traiter toute maladie aiguë (maladies avec une apparition brutale pendant une courte durée), sans aucun frais pour l'ouvrier, y compris le coût des médicaments.

French

### 11. تصاريح العمل وإذن الإقامة ووثائق الهوية الشخصية:

على صاحب العمل القيام بما يلي:

- أ. عدم احتجاز أي من الوثائق التعريفية للعامل بما فيها جواز السفر وإذن الإقامة وتصريح العمل.
- ب. الحصول على تصاريح العمل والإقامة للعامل طوال فترة علاقة العمل بدون تحميل العامل أية تكاليف حتى ولو تم إنهاء العقد قبل مواعده.

### 11. Work and Residency Permits and Personal Identification Documents:

The employer shall:

- a. Not withhold any of the identification documents of the worker, including the passport and the residency and work permits.
- b. Obtain annual work and residency permits for the worker for the whole duration of employment relationship free of charges for the worker even in the case of the early termination of the contract.

### 11. Permis de travail et permis de résidence et pièces d'identité personnelles:

L'employeur :

- a. Ne doit retenir aucune des pièces d'identité personnelle de l'ouvrier, y compris le passeport et les permis de résidence et de travail.
- b. Doit obtenir les permis de résidence et de travail annuels pour l'ouvrier pendant toute la durée de la relation de travail sans frais pour l'ouvrier, même dans le cas d'une résiliation anticipée du contrat.

### 12. عدم التمييز

- أ. على صاحب العمل أن لا يميز بين العامل وعاملين آخرين على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي مع مراعاة المادة 13/ب من هذا العقد.
- ب. يطبق ملحق الاتفاقية الجماعية مع النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن حول تحقيق المساواة في دفع واحتساب الأجور (رقم 2014/47 المودعة لدى وزارة العمل بتاريخ 2014/11/9).

French

## 12. Non-Discrimination:

- a. An employer shall not discriminate between a worker and other workers on the basis of race, color, gender, religion or political opinion, nationality or social origin, subject to Article 13 / b of this contract.
- b. The Addendum of the Collective Agreement signed with the General Trade Union for Workers in Textile, Garment and Clothing Industry in Jordan on Attainment of Equality in the Payment and Calculation of wages (No. 47/2014 deposited with the Ministry of Labor on 09/11/2014) shall be applied.

## 12. Le non-discrimination:

- a. Un employeur ne doit pas discriminer entre un seul ouvrier et des autres ouvriers sur la base de race, couleur, genre, religion ou opinion politique, nationalité ou origine sociale, sujet à l'article 13 / b de ce contrat.
- b. L'Addendum de l'Accord Collective signé avec le Syndicat Général des Ouvriers de l'Industrie du Textile, du Vêtement et de l'Habillement en Jordanie sur l'Atteinte de l'Egalité dans la Règlements et Calcul des Salaires (n° 47/2014 déposé auprès du Ministère de Travail le 11/09/2014) doit être appliqué.

## 13. التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن تعبئة على العامل الراغب في الانتساب إلى النقابة المرفق مع هذا العقد على أن يسلم إلى صاحب العمل بعد إصدار تصريح العمل شريطة أن يكون نموذج الاشتراك الأنموذج المعد لهذه الغاية بلغة يفهمها العامل.

أ. على صاحب العمل القيام بما يلي:

1. احترام حقوق العامل بالحرية النقابية حسبما نص على ذلك قانون العمل الأردني وتعديلاته ويشمل ذلك

الحق في الإنضمام الى النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن بدون

مضايقه أو تدخل أو انتقام.

في حال كان العامل منتسب للنقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة في الأردن، تزويد النقابة بإسم ورقم جواز سفره في الشهر الأول من كل سنة وذلك طوال مدة علاقة العمل العامل

## 13. Trade Unions and Collective Bargaining:

- a. Any worker who wishes to affiliate to the General Trade Union for Workers in the Textile, Garment and Clothing Industry in Jordan shall complete the membership form attached to this contract and submit it to the employer after the work permit is issued, provided that the form used for this purpose is written in a language understood by the worker.
- b. The employer shall:
  1. Respect the worker's right to freedom of association and collective bargaining as stipulated in the Jordan Labor Law, and its amendment, including the right to join the General Trade Union of Workers in the

French

Textile, Garment and Clothing Industry in Jordan without harassment, interference or retaliation.

2. If the worker is member of General Trade Union of Workers in the Textile, Garment and Clothing Industry in Jordan, the employer shall provide the Union with the name of the worker and his/her passport number in the first month of every year for the whole duration of the employment relationship.

### 13. Les syndicats et la négociation collective:

a. Tout ouvrier qui souhaite s'affilier au Syndicat Général des Ouvriers de l'Industrie du Textile, du Vêtement et de l'Habillement en Jordanie doit remplir le formulaire d'adhésion joint à ce contrat et le présenter à l'employeur après la délivrance du permis de travail, à condition que le formulaire utilisé à cette fin soit écrit dans une langue comprise par l'ouvrier.

b. L'employeur doit:

1. Respecter le droit de l'ouvrier à la liberté d'association et la négociation collective comme stipulé par le droit du travail en Jordanie, et ses amendements, notamment le droit de s'inscrire au Syndicat Général des Ouvriers de l'Industrie du Textile, du Vêtement et de l'Habillement en Jordanie sans harcèlement, ingérence ou représailles.

2. Si l'ouvrier est membre du Syndicat Général des Ouvriers de l'Industrie du Textile, du Vêtement et de l'Habillement en Jordanie, l'employeur doit fournir au syndicat le nom de l'ouvrier et son numéro de passeport au premier mois de chaque année pendant toute la durée de la relation de travail.

14. تزويد سفارة بلد العامل بمعلومات

على صاحب العمل تزويد سفارة بلد العامل في الأردن باسم العامل ورقم جواز سفره في الشهر الأول من كل سنة وذلك طوال مدة علاقة العمل.

### 14. Provision of information to the Worker's Embassy:

The employer shall provide the Embassy of the Worker's country in Jordan with the name of the worker and his/her passport number in the first month of every year for the whole duration of the employment relationship.

### 14. Envoi d'informations à l'ambassade de l'ouvrier:

L'employeur doit fournir à l'ambassade du pays de l'ouvrier en Jordanie le nom de l'ouvrier et son numéro de passeport au premier mois de chaque année pendant toute la durée de la relation de travail.



## 15. الإجراءات التأديبية

- أ. يجوز لصاحب العمل ان يتخذ اجراءات تأديبية أو فرض الغرامات ضد العامل كما وردت في لائحة الجزاءات المصادق عليها من قبل وزير العمل أو من يفوضه.
- ب. اعلام العامل بشروط النظام الداخلي للمصنع والمصادق عليه من وزير العمل و/أو من يفوضه.

### 15. Disciplinary Measures:

- a. The employer may take disciplinary measures against the worker or impose fines on him/her in accordance with the list of penalties approved by the Minister of Labor or whom the Minister delegates.
- b. The employer shall inform the worker of the conditions set out in the ج. rules of procedure of the factory approved by the Minister of Labor or whom the Minister delegates.

### 15. Mesures disciplinaires:

- a. L'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de l'ouvrier ou lui imposer des amendes en conformité avec la liste des sanctions approuvées par le Ministre du Travail ou le délégué du Ministre.
- b. L'employeur doit informer l'ouvrier des conditions énoncées dans les règles de procédure de l'usine approuvées par le Ministre du Travail ou son délégué.

## 16. السريّة

يتعهد العامل بعدم الإفصاح عن أية معلومات سرية متعلقة بالمعلومات التجارية والمالية أو الفنية في مؤسسة صاحب العمل لأي سبب كان، سواء كان ذلك أثناء مدة العلاقة الوظيفية أو بعد انتهائها. ويحق لصاحب العمل إنهاء عمل العامل اذا افصح عن مثل هذه المعلومات ويجوز له أن يطلب تعويضاً من العامل عن الخسائر الناشئة عن الإفصاح. وتشمل المعلومات السرية على جميع المعلومات غير المعلنة بخصوص النواحي التجارية أو المالية أو الفنية لأعمال صاحب العمل، والتي قد تستخدم من جانب المنافسين لصاحب العمل اذا تم الإفصاح عنها.

### 16. Confidentiality:

The worker shall undertake not to disclose any confidential commercial, financial or technical information related to the employer's enterprise for any reason during the employment relationship or after its termination. The employer shall have the

French

right to terminate the employment of the worker if the worker discloses such information and may seek compensation from the worker for losses arising from such disclosure. Confidential information includes all non-public information related to the commercial, financial or technical aspects of the employer's business, which might be used by the employer's competitors, if disclosed.

#### 16. Confidentialité:

L'ouvrier doit s'engager à ne pas divulguer toute information commerciale, financière ou technique confidentielles liée à l'entreprise de l'employeur quelle que soit la raison au cours de la relation de travail ou après son expiration. L'employeur a le droit de résilier le contrat de l'ouvrier si ce dernier divulgue une telle information et peut réclamer une indemnisation à l'ouvrier pour les pertes résultant de cette divulgation. Les informations confidentielles comprennent toutes les informations non publiques liées aux aspects commerciaux, financiers ou techniques de l'entreprise de l'employeur, qui pourraient être utilisées par les concurrents de l'employeur en cas de divulgation.

#### 17. إنهاء عقد العمل

أ. ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

1. إذا اتفق كلا الطرفين معاً على إنهاء علاقة العمل.
2. إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه.
3. إذا توفي العامل أو اقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.
4. إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الأردني إلا إذا اتفق الفريقان على استمرار علاقة العمل.

ب. إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل قبل انتهاء مدته أو أنهى العامل عقد العمل لأحد الأسباب المبينة بالمادة 29 من قانون العمل الأردني يستحق للعامل جميع الحقوق والمستحقات المحددة بالعقد، بما في ذلك الأجر والمنافع والمبالغ الأخرى المستحقة للعامل بموجب القانون لبقية مدة العقد بشرط ألا يكون العقد قد تم إنفاؤه وفقاً للمادة 28 من قانون العمل الأردني.

ج. إذا أنهى العامل عقد العمل بالحالات التي لا تقع ضمن أحكام المادة 29 من قانون العمل الأردني فيجوز لصاحب العمل طلب تعويض عن الخسائر أو الأضرار التي تكبدها جراء إنهاء العقد، ويتم تحديد قيمتها في محكمة مختصة على أن لا تتجاوز نصف أجر العامل لبقية مدة العقد.

#### 17. Termination of the Employment Contract:

- a. The employment contract shall be terminated in any of the following cases:
  1. If both parties mutually agree to terminate the employment relationship.

*French*

2. If the contract term of employment has expired, or the work itself has ended.
  3. If the worker dies or is incapacitated by illness, disability or injury that prevents him/her from performing his/her duties as proven by a medical report issued by a medical authority.
  4. If the worker's age exceeds the retirement age stipulated in Jordan Social Security Law unless the two parties mutually agree to continue the employment relationship.
- b. If the employer terminates the employment contract before its expiry, or the worker terminates the employment contract for one of the reasons set out in Article 29 of Jordan Labor Law, the worker shall be entitled to all rights and dues mentioned in the contract, including wage, benefits and other amounts due to the worker according to the law for the remainder of the contract term provided that the contract has not been terminated in accordance with Article 28 of Jordan Labor Law.
- c. If the worker terminates the employment contract in circumstances other than those stated in Article 29 of Jordan Labor Law, the employer may seek compensation for losses or damages suffered as a result of terminating the contract, the value of which shall be determined by a competent court given that the compensation shall not exceed half of the total value of the worker's wages for the remainder of the contract term.

**17. Résiliation du contrat de travail:**

a. Le contrat de travail est résilié dans l'un des cas suivants:

1. Si les deux parties conviennent de mettre fin à la relation de travail.
2. Si la durée du contrat de travail a expiré, ou si le travail lui-même est fini.
3. Si l'ouvrier décède ou devient incapable suite à une maladie, une invalidité ou une blessure qui l'empêcherait d'exercer ses fonctions prouvées par un rapport médical délivré par une autorité médicale.
4. Si l'âge de l'ouvrier dépasse l'âge de la retraite prévu en Jordanie par la loi sur la sécurité sociale à moins que les deux parties ne conviennent mutuellement de poursuivre la relation de travail.

b. Si l'employeur met fin au contrat de travail avant son expiration, ou si l'ouvrier résilie le contrat de travail pour l'une des raisons énoncées à l'article 29 du droit du travail en Jordanie, l'ouvrier devra avoir tous les droits mentionnés au contrat, y compris le salaire, les prestations et autres sommes dues à l'ouvrier conformément à la loi pour la durée

French

restante du contrat à condition que le contrat n'ait pas été résilié conformément à l'article 28 du droit du travail en Jordanie.

c. Si l'ouvrier résilie le contrat de travail dans des circonstances autres que celles énoncées à l'article 29 du droit du travail en Jordanie, l'employeur peut demander une indemnisation pour les pertes ou dommages subis à la suite de la résiliation du contrat, dont la valeur doit être déterminée par un tribunal compétent étant donné que l'indemnisation ne doit pas dépasser la moitié de la valeur totale du salaire de l'ouvrier pour la durée restante du contrat.

## 18. تسوية الإنهاء

عند إنهاء العلاقة التعاقدية، يستحق العامل تسوية فورية لجميع الدفعات المستحقة له بما في ذلك دفعات الأجر والعمل الإضافي والتي يجب إنجازها خلال سبعة أيام من تاريخ آخر يوم عمل للعامل، ويلتزم صاحب العمل بتأمين العامل بالسكن ووجبات الطعام لحين الانتهاء من إجراءات سفره.

### 18. Termination Settlement:

Upon the termination of the contractual relationship, the worker shall be entitled to an immediate settlement of all outstanding payments due to him/her, including wages and overtime payments, which should be paid within seven days from the date of the worker's last day of employment. The employer shall provide the worker with accommodation and meals until the worker's travel procedures are completed.

### 18. Règlement de la résiliation:

Lors de la résiliation de la relation contractuelle, l'ouvrier a droit à un règlement immédiat de tous les paiements en suspens qui lui sont dus, y compris les salaires et le paiement des heures supplémentaires, qui devraient être payés dans les sept jours suivant la date de la dernière journée de travail de l'ouvrier. L'employeur doit fournir à l'ouvrier l'hébergement et les repas jusqu'à ce que les procédures de voyage de l'ouvrier soient terminées.

## 19. الوفاة

يوافق صاحب العمل والعامل على أنه في حال وفاة العامل أثناء علاقة العمل:  
أ. يقوم صاحب العمل باشعار سفارة بلد العامل خلال (24) ساعة ويقوم بتغطية تكاليف ترحيل جثمانه إلى بلده.

French

ب. يدفع صاحب العمل جميع المبالغ المستحقة للعامل إلى ورثة العامل أو أي مفوض بموجب وكالة رسمية مصادق عليها من دولة العامل وإعلام سفارة بلده.

#### 19. Death:

The employer and the worker agree that in the event of the death of the worker during the term of employment:

- a. The employer shall notify the embassy of the Worker's home country within (24) hours and cover costs of transporting the body to his/her home country.
- b. The employer shall pay all outstanding dues owed to the worker to his/her legal heirs or to any authorized person with an official power of attorney certified by the government of the worker's home country and shall inform the embassy of the worker's home country of such payments.

#### 19. Décès:

L'employeur et l'ouvrier conviennent qu'en cas de décès de l'ouvrier pendant la durée du contrat:

- a. L'employeur devra informer l'ambassade du pays d'origine de l'ouvrier sous 24 heures et couvrir les frais de transport du corps à son pays d'origine.
- b. L'employeur doit payer tous les arriérés dus à l'ouvrier à ses héritiers légaux ou à toute personne autorisée par une procuration certifiée par le gouvernement du pays d'origine de l'ouvrier et doit informer l'ambassade du pays d'origine de l'ouvrier des paiements effectués.

#### 20. تسوية المنازعات

أ. يجب أن تكون جميع إجراءات تسوية المنازعات متوافقة مع قانون العمل الأردني والاتفاقية الجماعية لصناعة الغزل والنسيج والألبسة.  
تكون محاكم المملكة الأردنية الهاشمية صاحبة الاختصاص في النظر في أي نزاع ناشئ عن تطبيق أو تنفيذ أو تفسير هذا العقد، وتُرفع الدعاوى أمام المحكمة المختصة الواقعة بمكان العمل

#### 20. Dispute Settlement:

- a. All dispute settlement measures should be compatible with Jordan Labor Law and with the Collective Agreements for the Textile, Garment and Clothing industry.
- b. The courts of the Hashemite Kingdom of Jordan shall have exclusive jurisdiction to solve any dispute arising from or in connection to the

French

application, interpretation or execution of this contract. Hence, all cases related thereto shall be filed before the competent courts located at the workplace.

**20. Règlement des litiges:**

a. Toutes les mesures de règlement des litiges devraient être en conformité avec le droit du travail en Jordanie et avec les Conventions Collectives des Industries du Textile, du Vêtement et de l'Habillement.

b. Les tribunaux du Royaume Hachémite de Jordanie seront les seuls compétents pour résoudre tout litige résultant de ou en rapport avec l'application, l'interprétation ou l'exécution de ce contrat. Par conséquent, toutes les affaires qui y sont liées doivent être déposées auprès des tribunaux compétents situés sur le lieu du travail.

**21. الإقرار**

يقر صاحب العمل والعمال بأنهما قد فهما بشكل كامل أحكام هذا العقد وقد وقع كلا الفريقين على هذا العقد واحتفظ كل منهما بنسخة منه.

توقيع صاحب العمل

التاريخ \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ (يوم، شهر، سنة)

توقيع العامل

التاريخ \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ (يوم/شهر/سنة)

*French*

**21. Acknowledgment:**

The employer and the worker hereby acknowledge that they fully understand the provisions of this contract. Both parties have signed and retained a copy of this contract.

**Signature of the Employer**

\_\_\_\_\_  
Date \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_ (day, month, year)

**Signature of the Worker**

\_\_\_\_\_  
Date \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_ (day / month / year)

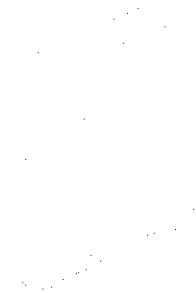
**21. Reconnaissance:**

L'employeur et l'ouvrier reconnaissent par la présente qu'ils comprennent les dispositions de ce contrat. Les deux parties ont signé et conservé une copie de ce contrat.

Signature de l'employeur

\_\_\_\_\_

Date \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_ (jour, mois, année)



*French*

Signature de l'ouvrier

\_\_\_\_\_

Date \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_ (jour / mois / année)





French

## نموذج اشتراك في النقابة العامة للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة، وفقاً للمادة 13 من عقد عمل موحد للعمال غير الأردنيين في قطاع صناعة الألبسة

تقوم النقابة برعاية مصالح العاملين في الغزل والنسيج والألبسة والدفاع عن حقوقهم، وتقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم، والعمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعاملين في الغزل والنسيج والألبسة.

في حال نشوب أي نزاع بين العامل وصاحب العمل، تقوم النقابة بمفاوضة أصحاب العمل والجهات الحكومية للمطالبة بحقوق العاملين المنتسبين إليها. وتضمن النقابة لمنتسبيها تأمين بيئة عمل مناسبة من خلال متابعة ظروف عملهم.

رسوم العضوية في النقابة هي نصف دينار شهرياً (مجموع ستة دنانير سنوياً) ، ويتم اقتطاع هذا المبلغ من أجور العامل شهرياً بشكل مباشر.

هل تريد الانضمام للنقابة؟

نعم | لا

الاسم:

التوقيع:

التاريخ:



French

**Membership Form for  
The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing  
Industry  
In accordance with Article 13 of  
The Standard Employment Contract for Non-Jordanian Workers in the  
Textile, Garment and Clothing Industry**

The Union protects the interests and rights of workers in textile, garment and clothing industry. It offers health and social services to its members and establishes medical clinics, social care institutions and consumer corporations for them. It also works to improve the economic, professional and cultural situation of the workers in textile, garment and clothing industry.

In case disputes arise between the worker and the employer, the union negotiates with the employers and any related governmental entities to guarantee its members' rights. By monitoring the working conditions, the Union guarantees a safe working environment for its members.

**The Union membership fee is 0.5 JDs/ per month (6 JDs/per year) which is directly deducted from workers' wages on a monthly basis.**

**Would you like to affiliate to the Union?**

**Yes / No**

**Name:**

**Signature:**

**Date:**



French

**Formulaire d'adhésion au  
Syndicat Général des Ouvriers des Industries du Textile, du Vêtement et de  
l'Habillement**

**Conformément à l'article 13**

**du**

**contrat type pour les ouvriers non jordaniens dans l'industrie du textile, du  
vêtement et de l'habillement**

Le syndicat protège les intérêts et les droits des ouvriers dans l'industrie du textile, du vêtement et de l'habillement. Il assure les services de santé et les services sociaux à ses membres et leur fournit des cliniques médicales, des établissements d'assistance sociale et des coopératives. Le syndicat cherche également à améliorer la situation économique, professionnelle et culturelle des ouvriers dans l'industrie du textile, du vêtement et de l'habillement.

En cas de litige entre l'ouvrier et l'employeur, le syndicat négocie avec les employeurs et les entités gouvernementales concernées pour garantir les droits de ses membres. En surveillant les conditions de travail, le syndicat garantit à ses membres un environnement de travail sans danger.

Les frais d'adhésion au syndicat sont de 0,5 JD par mois (6 JD par an) et sont directement déduits du salaire des ouvriers sur une base mensuelle.

Souhaitez-vous adhérer au syndicat?

Oui / Non

Nom:

Signature:

Date:

French



**Taha Abu-Ghazaleh Translation**  
Distribution & Publishing  
(TAG-TRANSLATION)

We Certify the Accuracy of the Translation

Tel: (+962-6) 5100 900 – Fax: (+962-6) 5100 904  
translation.centre@tag.com.jo  
www.tag.com.jo