

AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE CADRE

Entre les soussignés,

— L'Union Tunisienne d'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) représentée par son Président Monsieur Ferjani Bel Hadj Ammar.

d'une part,

et

— L'Union Générale Tunisienne du Travail représentée par son Président Monsieur Habib Achour.

d'autre part,

— Vu l'arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 29 mai 1973 portant approbation de la Convention Collective Cadre signée le 20 mars 1973 et publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne n° 21 du 25 et 29 mai et 1er juin 1973.

Il a été convenu ce qui suit :

Article Premier. — Les articles 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 9 - 10 - 12 - 14 - 15 - 16 - 22 - 27 - 29 - 31 - 33 - 37 - 45 - 46 et 49 de la Convention Collective cadre sus visée sont modifiés ou complétés comme suit.

Art. 2. (nouveau). — **champ d'application professionnel et territorial.**

La présente convention, régit sur l'ensemble du territoire de la République Tunisienne, les rapports entre les employeurs et les travailleurs occupés d'une façon permanente dans les activités non agricoles assujetties aux dispositions du code du travail, objet de la loi n° 66-27 du 30 avril 1966

Les travailleurs permanents sont ceux qui sont recrutés pour une durée indéterminée, et qui ne sont pas employés pour exécuter des travaux occasionnels ou accidentels.

La situation des travailleurs temporaires sera étudiée par branche d'activité à travers les conventions collectives sectorielles ou particulières.

Toutefois les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne le droit syndical et la liberté d'opinion, la protection dans l'exercice de leurs fonctions, la délivrance du bulletin de paye et du certificat de travail, la durée de travail, la rémunération du travail de nuit, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les jours fériés et les congés payés, de même qu'ils sont soumis aux mêmes dispositions disciplinaires.

Art. 3. — Durée - Révision - Dénonciation (l'avant dernier paragraphe nouveau).

Si au terme de ces délais, l'accord n'est pas conclu, les parties pourront d'un commun accord recourir à l'arbitrage du gouvernement.

Art. 4. — Interprétation (2ème paragraphe nouveau).

A défaut d'un accord au sein de cette commission paritaire, les parties pourront d'un commun accord recourir à l'arbitrage du Gouvernement.

Art. 5. (nouveau). — **Droit syndical et liberté d'opinion.**

Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

Pour arrêter une décision quelle qu'elle soit à l'égard de tout travailleur, l'employeur ne peut prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une organisation syndicale.

L'exercice du droit syndical ne doit en aucun cas, avoir pour conséquence des actes ou des agissements contraires aux lois et aux règlements en vigueur.

L'employeur reconnaît l'organisation syndicale légalement constituée représentée par ses délégués à l'entreprise dûment mandatés, il met à sa disposition les tableaux d'affichage placés dans les locaux les plus fréquentés par les travailleurs.

L'employeur, ou en cas d'empêchement son représentant reçoit sur leur demande les délégués syndicaux de l'entreprise dûment mandatés, une fois par mois et toutes les fois qu'il y a urgence.

L'entrevue doit être demandée par écrit à l'employeur qui y répondra dans les quarante huit heures.

Cependant en cas d'urgence l'employeur y répondra immédiatement et l'entrevue aura lieu tout de suite, si les parties s'accordent sur le caractère d'urgence. Toutes les entrevues devront faire l'objet d'un procès-verbal signé séance tenante par les deux parties. La durée de l'entrevue est considérée comme durée de travail effectif.

L'employeur peut réserver au syndicat de son entreprise un local meublé s'il en a les moyens et compte tenu des besoins des services de l'entreprise.

Les travailleurs de l'entreprise adhérents au syndicat peuvent tenir des réunions générales au sein de l'entreprise en dehors des heures du travail dans le cas où il existe un local approprié, et se trouvant indépendant des locaux du travail et d'emménagement, sauf accord des parties sur des dispositions contraires.

Si un responsable syndical vient d'être chargé d'une mission syndicale ou élu pour être délégué permettant d'un des syndicats dont fait partie le personnel de l'entreprise ou pour être détaché auprès de l'organisation syndicale, il sera à la demande de l'organisation syndicale dont il relève et avec l'accord préalable de l'employeur, mis à la disposition de l'activité syndicale avec solde intégrale ou partielle ou sans solde. Ce responsable sera sauf dans le premier cas placé dans une position de disponibilité. Pendant toute la durée de ce mandat, il garde ses droits à l'avancement et à l'ancienneté.

Il participe, tout comme s'il était en service aux avantages consentis en matière de maladie ou de retraite, mais en cas de détachement sans solde, l'organisation syndicale effectue tous versements nécessaires qui incombent à l'employeur.

En outre, il reste, durant la période de détachement, électeur et éligible dans la désignation de tout mandataire du personnel.

Il est réintégré dans son poste d'origine s'il est encore vacant ou à défaut, dans un autre emploi correspondant à son grade dans le même établissement au cas où le détachement ne dépasse pas un an, et dans la même entreprise au cas où le détachement excède l'année. En cas où son poste d'origine deviendrait vacant, il aura priorité pour y être affecté.

Art. 6. (nouveau). — **Réception des représentants syndicaux :**

Les représentants des structures de l'organisation syndicale centrale dûment mandatés seront sur leur demande reçus par l'employeur. Cette demande qui devra mentionner l'objet de l'entrevue, sera présentée soit directement soit par l'entremise des responsables syndicaux de l'entreprise qui peuvent être associés à l'entrevue à la demande de l'organisation syndicale. L'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Art. 9. (nouveau). — **Normes de production.**

Les normes de production feront l'objet d'un accord au sein d'une commission technique paritaire au niveau de chaque secteur ou de chaque entreprise.

Art. 10. — Période d'essai (dernier paragraphe nouveau).

Si un travailleur vient d'être réembauché après les deux périodes d'essais sus-indiquées, son engagement ne se fera que sur la base de la confirmation directe.

Art. 12. (nouveau). — Protection des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Le travailleur a droit conformément aux règles du Code Pénal et des lois en vigueur à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations et violences dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions au sein de l'entreprise ou en dehors de son enceinte.

Dans le cas d'une agression établie, revêtant l'une des formes indiquées au paragraphe premier, et subie par le travailleur au cours de l'exercice de ses fonctions au sein de l'entreprise ou en dehors de son enceinte, l'entreprise est tenue de le protéger et d'apporter l'assistance morale et matérielle nécessaire pour engager les procédures légales en vue de réparer le préjudice ; l'assistance matérielle étant prodiguée à titre d'avance y compris le salaire octroyé en cas de cessation d'activité.

Art. 14. (nouveau). — Avancement et promotion :

A) L'avancement :

L'avancement normal consiste à passer d'un échelon à un échelon immédiatement supérieur d'une façon continue en fonction de l'ancienneté de l'agent et sur des bases qui seront fixées dans les conventions sectorielles.

B) Promotion :

La promotion consiste dans le passage d'une catégorie à la catégorie supérieure de la spécialité.

La promotion est fonction de la valeur professionnelle du travailleur telle qu'elle ressort notamment des éléments suivants :

- a) la durée de la pratique dans la profession
- b) la formation et les aptitudes professionnelles
- c) la durée du service et les notations dans l'Etablissement.
- d) les charges familiales.

Un tableau de promotion sera arrêté à la fin du mois de novembre de chaque année par l'employeur, dans la limite des postes vacants créés à cette date, et sera soumis pour avis à la commission paritaire.

Le tableau d'avancement prendra effet à partir du 1er janvier de l'année suivante.

Tout travailleur promu bénéficie d'un échelon supplémentaire dans sa nouvelle catégorie après son classement à l'échelon comportant un salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur à son ancien salaire.

En cas de vacance ou de créations d'emplois, l'employeur fera appel avant de recourir à des recrutements extérieurs aux personnels des catégories inférieures ayant l'aptitude nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi qu'il s'agisse de cadres, d'agents de maîtrise ou de personnel d'exécution.

Art. 15. (nouveau). — Utilisation des travailleurs dans les fonctions autres que celles de leur grade.

Tout travailleur pourra être requis par écrit pour assurer des fonctions d'une catégorie immédiatement inférieure à celle où il est classé, suivant les exigences du service et pour une période n'excédant pas un mois une fois par année. Le travailleur gardera dans ce cas, le salaire et les avantages correspondants à son grade d'origine.

Si le travailleur intéressé estime que cette mesure revêt la caractère vexatoire et n'est pas dictée par le seul souci découlant d'une nécessité de service, il pourra saisir la commission paritaire, laquelle sera compétente pour statuer sur cette question.

Pour nécessité de service, un travailleur pourra être requis par écrit pour exercer les fonctions d'une catégorie immédiatement supérieure à celle où il est classé. Dans ce cas il percevra dès le premier jour une indemnité représentant la différence de salaire entre celui de son échelle et celui de l'échelle correspondante à la catégorie à laquelle il accède provisoirement. Cette position ne doit toutefois pas dépasser la durée de trois mois, période à l'issue de laquelle le travailleur est soit confirmé dans la nouvelle catégorie, soit replacé dans sa catégorie d'origine en ayant un droit de priorité pour accéder à cette catégorie nouvelle en cas de vacance définitive.

Art. 16. — Délai - congé - (3ème paragraphe nouveau).

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les travailleurs en période de préavis seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvrable pendant trois heures pour leur permettre de chercher un autre travail. Ces heures d'absence seront considérées heures de travail effectif et ne donneront pas lieu à réduction du salaire et des primes. Elles seront fixées d'un commun accord ou à défaut un jour au gré de l'employeur et un jour au gré du travailleur.

Ces heures pourront être groupées en tout ou en partie avec l'accord de l'employeur.

Art. 22. (nouveau). — Changement de résidence ou mutation :

Les changements de résidence ou mutation ne peuvent être décidés que par nécessité de service et dans la mesure où il n'existe pas de volontaires parmi les travailleurs remplissant les conditions requises.

Dans ce cas il sera tenu compte de l'ancienneté du travailleur, de sa condition familiale et d'habitation, ainsi que de sa responsabilité syndicale.

Dans tous les cas, tous les frais engendrés directement par ce changement de résidence ou cette mutation seront à la charge de l'employeur.

Art. 27. (nouveau). — Heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale du travail hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire conformément à la législation en vigueur.

Art. 29. (nouveau). — Jours fériés :

Les jours fériés considérés comme jours de congé chômés et payés, sont : le 1er mai, le 1er juin, le 25 juillet, le 15 octobre, le jour de l'Aid El Fitr, le jour de l'Aid El Idha et le jour du Mould.

Il est ajouté à cette liste deux jours supplémentaires de sorte que le nombre des jours chômés et payés sera au total 9 sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Ne bénéficieront pas de ces deux jours les entreprises régies par des conventions collectives prévoyant déjà 9 jours et plus, les entreprises relevant de la loi N° 83-106 du 3 décembre 1983 relative au statut de l'artisan ainsi que le secteur de la boulangerie.

Les deux jours supplémentaires seront accordés le jour de l'an Hégire et le 20 mars à moins que les conventions collectives ne prévoient le paiement d'autres jours qui doivent être en tout cas parmi les jours cités par le décret n° 78-954 du 2 novembre 1978.

Les entreprises régies par des conventions collectives prévoyant déjà 8 jours ne bénéficieront que d'un seul jour supplémentaire.

Les travailleurs qui ne pourraient du fait du service bénéficier de ces congés, auront droit à une majoration de salaire de 100 %. Les jours fériés non payés, s'ils ne sont pas chômés, sont considérés comme journées normales de travail.

Art. 31. (nouveau). — Congés spéciaux pour raisons de famille :

Les travailleurs bénéficieront des congés avec maintien intégral de tous les éléments du salaire, à l'occasion d'événements survenus dans leur famille. La durée de ces congés est fixée comme suit sauf dispositions particulières plus favorables :

- 1) Naissance d'un enfant 2 jours ouvrables
- 2) Décès d'un conjoint 3 jours ouvrables
- 3) Décès d'un père, d'une mère ou d'un fils 3 jours ouvrables
- 4) Décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit fils, d'une petite fille, d'un grand père ou d'une grande mère 2 jours ouvrables
- 5) Mariage du Travailleur 3 jours ouvrables
- 6) Mariage d'un enfant 1 jour ouvrable
- 7) Circoncision d'un enfant 1 jour ouvrable

les bénéficiaires des dits congés devront produire les justifications utiles.

Art. 33. — Congés exceptionnels : (Dernier paragraphe nouveau).

Les bénéficiaires de ce congé devront informer au préalable leur entreprise de leurs absences et se prévaloir de leurs convocations avant l'absence.

Art. 37. — Discipline : (Paragraphe 8 et 10 nouveau). — Paragraphe 8 nouveau :

En cas de faute grave, l'employeur peut décider sous sa propre responsabilité de relever immédiatement le travailleur de son service, avec privation partielle ou totale de ses salaires pour une durée n'excédant pas un mois jusqu'à proposition de sanction par le conseil de discipline. Ce dernier doit être convoqué dans un délai maximum de trois jours, et aura à formuler son avis au plus tard dans le mois à partir du jour de la suspension du travail.

— Paragraphe 10 nouveau :

Chaque fois qu'un travailleur est appelé à comparaître devant le conseil de discipline il doit en être informé trois jours à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception. S'il en formule la demande à l'employeur, il obtient immédiatement communication de son dossier y compris le rapport présenté contre lui.

Art. 45. — Conservation des choses nécessaires pour l'accomplissement du travail y compris les matières premières (3ème paragraphe nouveau).

Il ne répond pas de la détérioration et de la perte provenant d'un cas fortuit ou de force majeure, sauf le cas où il serait mis en demeure par écrit de restituer les choses qui lui ont été confiées.

Art. 46. — Hygiène et Sécurité : (2ème paragraphe : nouveau).

Il fera installer, en particulier, des lavabos, des douches, des W.C des vestiaires pour les effets du personnel. Un local sera aménagé pour permettre au personnel d'y passer la coupure entre les deux séances de travail, dans le cas où les travailleurs seraient dans l'obligation de ne pas rentrer chez eux. Ce local peut être utilisé aussi pour les réunions syndicales, s'il est approprié pour ce genre de réunions et indépendant des lieux de production et d'emmagasinage.

Art. 49. — (nouveau) : Prime de productivité.

Les travailleurs ainsi que les représentants des organisations syndicales sont tenus d'apporter leur concours à l'amélioration de la productivité de l'entreprise.

Afin d'encourager les travailleurs à contribuer à l'amélioration de la productivité de l'entreprise une prime de productivité pourra leur être attribuée sur la base des normes de production définies pour chaque branche d'activité ou pour chaque entreprise.

Art. 2. — Les dispositions suivantes seront ajoutées au texte actuel de la convention collective cadre

Art. 51 (bis) : Définition de « la législation en vigueur »

Il est entendu par « Législation en vigueur » au sens de la présente convention ce qui suit :

— les textes légaux et réglementaires en vigueur

— la convention collective cadre

— les conventions collectives sectorielles pour les secteurs auxquels elles s'appliquent.

— les conventions collectives particulières pour les entreprises concernées.

Art. 51. (ter) : Dispositions des conventions collectives sectorielles et d'établissement.

Les conventions collectives sectorielles ne peuvent prévoir des dispositions moins avantageuses pour les travailleurs que celle de la convention collective cadre. De même les conventions collectives d'établissement ne peuvent être moins favorables que les conventions sectorielles applicables aux établissements conformément à l'article 44 du Code du Travail.

Art. 3. — Le présent avenant à la convention collective cadre entre en vigueur à partir de sa signature.

Tunis, le 17 novembre 1984

Pour les Organisations
Syndicales des Employeurs Pour les Organisations
Syndicales des Travailleurs
Le Président de l'U.T.I.C.A. Le Président de l'U.G.T.T.
Signé :

M. Ferjani Bel Hadj Ammar Signé : M. Habib ACHOUR