

Avenant n° 2

à La convention collective cadre

Entre les soussignés,

L'union Tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA) représentée par son président Monsieur Hédi Jilani.

D'une part,

Et l'union générale Tunisienne du travail (UGTT) représentée par son secrétaire général Monsieur Ismaïl Sahbani.

D'autre part,

Vu la convention collective cadre signée le 20 mars 1973, agréée par arrêté du ministre des affaires sociales du 29 mai 1973 et publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne n° 21 des 25, 29 mai et 1er juin 1973;

Vu l'avenant signé le 17 novembre 1984, agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 7 février 1985 et publié au Journal Officiel de la République Tunisienne n° 13 du 15 février 1985;

Vu l'accord conclu entre les deux organisations le 17 avril 1990;

Il a été convenu ce qui suit :

Article premier. - Les articles 5, 10, 29 et 37 de la convention collective cadre sus-visée sont modifiés comme suit :

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

Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement consultée. Pour arrêter une décision qu'elle 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 de la part de l'une des deux parties dans l'entreprise qui soient 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 reconnaît les attributions légales et légitimes du syndicat et ce dernier exerce sa mission en respectant les attributions des autres structures représentant le personnel au sein de l'entreprise.

L'employeur, ou en cas d'empêchement son représentant dûment mandaté, 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.

Il est accordé aux responsables syndicaux dans l'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et à la participation aux cycles de formation organisés par l'organisation syndicale, sans que ce temps n'excède pour l'ensemble de ces responsables syndicaux 50 heures durant l'année dans les entreprises employant entre cent et deux cents travailleurs et 100 heures durant l'année dans les entreprises employant plus de deux cents travailleurs. Ces heures sont rémunérées et les modalités de leur utilisation sont fixées par accord entre l'employeur et le syndicat de l'entreprise. Les bénéficiaires de ces heures doivent préalablement informer l'entreprise de leur absence. Si les heures sont demandées pour participer aux cycles de formation, les bénéficiaires sont tenus de présenter les convocations qui doivent émaner du bureau exécutif de la centrale syndicale, du secrétaire général de l'union régionale du travail concernée ou du secrétaire général de la fédération professionnelle concernée.

L'employeur s'emploie à 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.

Le syndicat de l'entreprise peut, après accord de l'employeur, tenir des réunions générales avec les salariés sur les lieux de travail dans le local convenant aux deux parties. Ces réunions se tiennent en dehors de travail, 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 permanent du syndicat 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 intégral ou partiel ou, en cas d'empêchement pour l'employeur, 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 son poste d'origine deviendrait vacant, il aura priorité pour y être affecté.

Art. 10 (nouveau). - Période d'essai :

La période d'essai est fixée comme suit :

- \* pour les agents d'exécution : six mois.
- \* pour les agents de maîtrise : neuf mois.
- \* pour les cadres : une année.

Aux cours de la période d'essai, le travailleur peut donner ou recevoir congé sans préavis, sur simple signification.

A l'issue de la période d'essai, tout engagement est confirmé par une lettre précisant les fonctions du travailleur ainsi que sa rémunération.

Si l'essai n'est pas concluant le candidat pourra être soumis à un deuxième et dernier essai pour une même période.

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

Art. 29 (nouveau). - Jours fériés.

Les jours fériés considérés comme jours de congé chômés et payés sont : le 20 mars, le 1er mai, le 25 juillet, le 7 novembre, le jour du mouled, le premier jour et le deuxième jour de l'aïd El fitr, le premier jour et le deuxième jour de l'aïd el idha.

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. 37 (nouveau). - Discipline :

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances au cours desquelles elle a été commise, de la nature des fonctions du travailleur qui en est coupable et de la gravité de ses conséquences.

Les sanctions disciplinaires applicables aux travailleurs suivant la gravité des fautes commises sont :

Sanctions du 1er degré :

- 1°) l'avertissement verbal
- 2°) l'avertissement par écrit avec inscription au dossier
- 3°) le blâme avec inscription au dossier

4°) la mise à pied pour une période maximale de 3 jours privative de toute rémunération.

Sanctions du 2ème degré :

1°) la mise à pied pour une période ne dépassant pas sept jours, privative de toute rémunération

2°) la mise à pied pour une période allant de huit à trente jours, privative de toute rémunération

3°) l'abaissement d'échelon

4°) la rétrogradation d'échelle

5°) la révocation.

Les sanctions du 1er degré sont prononcées directement par l'employeur, après que le travailleur ait été mis en mesure de fournir ses explications.

Pour les sanctions du 2ème degré, le travailleur est obligatoirement traduit devant la commission paritaire, érigée en conseil de discipline, qui donne son avis à l'employeur sur la sanction à prendre, celui-ci notifie sa décision par écrit au travailleur. Si le travailleur dispose de nouvelles données susceptibles de l'innocenter, il pourra présenter une demande écrite à son employeur en vue de réviser sa décision et ce dans un délai de 7 jours à compter de la date de cette notification.

La révocation peut être prononcée par le conseil de discipline dans tous les cas de faute grave et notamment :

1°) L'acte ou la carence de nature à entraver le fonctionnement de l'activité normale de l'entreprise ou à lui causer un dommage au patrimoine.

2°) La réduction du volume de production ou de sa qualité due à une mauvaise volonté évidente.

3°) La non-observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité durant le travail ou la négligence de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du personnel dont il est responsable ou pour sauvegarder les objets qui lui sont confiés.

4°) Le refus injustifié d'exécuter les ordres relatifs au travail émanant formellement des organes compétents dans l'entreprise employant le travailleur ou de son supérieur.

5°) Le fait de se procurer des avantages matériels ou d'accepter des faveurs en connexion avec le fonctionnement de l'entreprise ou au détriment de celle-ci.

6°) Le vol ou l'utilisation par le travailleur, dans son propre intérêt ou dans l'intérêt d'une tierce personne, de fonds, de titres ou d'objets qui lui sont confiés en raison du poste de travail qu'il occupe.

7°) Le fait de se présenter au travail en état d'ébriété manifeste ou de consommer des boissons alcoolisées pendant la période de travail.

8°) L'absence ou l'abandon du poste de travail d'une façon évidente et injustifiée, sans l'autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant.

9°) Le fait de se livrer, pendant ou à l'occasion de son travail, à des actes de violence ou à des menaces dûment constatés contre toute personne appartenant ou non à l'entreprise.

10°) La divulgation d'un des secrets professionnels de l'entreprise.

11°) Le refus de prêter assistance en cas de danger imminent touchant l'entreprise ou les personnes qui s'y trouvent.

La révocation est prononcée sans consultation du conseil de discipline lorsque le travailleur a fait l'objet d'une condamnation définitive à une peine d'emprisonnement, notamment pour crime ou pour infraction commise contre la sûreté de l'Etat, usurpation de fonction, attentat aux moeurs, faux témoignage, abus de confiance, escroquerie, diffamation, dénonciation calomnieuse, que l'infraction ait été commise à l'occasion de l'exercice du travailleur de ses fonctions ou en dehors de celle-ci.

La révocation est prononcée d'office contre tout travailleur pris en flagrant délit de vol, d'escroquerie, d'abus de confiance, dûment établis, dans son service ou à l'occasion de son service.

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.

Si la sanction définitive ne comporte pas à titre principal ou à titre accessoire, privation de salaire ou si elle comporte une privation de salaire pour une période inférieure à celle pendant laquelle elle a été effectuée, le travailleur se verra rétabli dans tous ses droits.

Au cas où le travailleur faisant l'objet de poursuites judiciaires suite à une plainte de l'employeur est reconnu innocent, il bénéficie de tous ses droits comme s'il était en activité.

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

Il peut présenter sa défense par mémoire et se faire assister devant le conseil de discipline par un travailleur de son choix ou par un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient et par des avocats. Dans cette hypothèse le dossier sera également communiqué au défenseur.

Pour chaque affaire, le président du conseil de discipline désigne un rapporteur parmi les membres du conseil n'ayant pas de relations directes avec cette affaire. Le rapporteur établit par écrit un procès verbal des débats et des décisions prises. Le procès verbal est signé par les membres du conseil de discipline.

La révocation entraîne le licenciement sans droit à l'indemnité de préavis ou toute autre indemnité.

Le travailleur frappé d'une peine disciplinaire autre que la révocation après une période d'un an s'il s'agit d'une sanction du 1er degré et après deux ans pour une sanction du 2ème degré relative à la rétrogradation, pourra introduire une demande auprès de l'employeur, tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier communication peut en être faite au conseil de discipline.

Toute trace d'une peine disciplinaire doit définitivement disparaître du dossier de l'agent, après deux ans pour les sanctions du 1er degré et cinq ans pour les sanctions du 2ème degré à condition que dans l'intervalle, l'intéressé n'ait subi aucune sanction disciplinaire.

Art. 2. - Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Tunis, le 15 octobre 1992.

*Pour les organisations syndicales d'employeurs*

*Le président de l'union Tunisienne  
de l'industrie, du commerce et de l'artisanat*

**Hédi Jilani**

*Pour les organisations syndicales de travailleurs*

*Le secrétaire général de l'union générale  
Tunisienne du travail*

**Ismail Sahbani**