

Avenant n° 3 *à la Convention Collective Cadre*

Entre les Soussignés,

L'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (U.T.I.C.A), représentée par son président Monsieur Hédi JILANI ;

d'une part,

Et l'Union Générale Tunisienne du Travail (U.G.T.T), représentée par son secrétaire général Monsieur Abdessalem JRAD ;

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 le 1^{er} juin 1973 ;

Vu l'avenant n° 1 à cette convention, 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'avenant n° 2 à ladite convention, signé le 15 octobre 1992, agréé par Arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 28 janvier 1993 et publié au Journal Officiel de la République Tunisienne n° 12 du 12 février 1993 ;

Vu l'accord cadre relatif à la révision des conventions collectives, signé le 12 avril 2002 entre l'U.G.T.T et l'U.T.I.C.A,

Il a été convenu ce qui suit :

Article premier : Les articles 2, 5, 6, 7, 9, 14, 19, 20, 21 et 43 de la convention collective cadre sus-visée sont modifiés comme suit :

Article 2 (nouveau) : Champ d'application professionnel et territorial

Est ajouté à la fin de cet article le paragraphe suivant :

«Les travailleurs recrutés par des contrats de travail à durée déterminée perçoivent des salaires de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieurs aux salaires de base et indemnités octroyés par des textes réglementaires ou des conventions collectives, aux travailleurs permanents qui ont la même qualification professionnelle».

Article 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 y compris le licenciement ou la mutation, l'employeur ne peut prendre en considération le fait de son appartenance ou sa responsabilité syndicale ou l'exercice de ses droits syndicaux légaux, conformément aux lois et règlements en vigueur dans le cadre des structures syndicales légalement reconnues et ce en respectant la dignité de l'entreprise. De même, 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.

L'employeur reconnaît l'organisation syndicale légalement constituée représentée par ses délégués dans l'entreprise dûment mandatés. Il respecte également les attributions légales et légitimes du syndicat qui exerce ses missions dans le respect des attributions des structures légales représentant le personnel au sein de l'entreprise.

L'employeur ou 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 besoin. L'entrevue doit être demandée par écrit à l'employeur qui y répondra dans les quarante huit heures. Dans les cas urgents convenus entre les deux parties, l'entrevue aura lieu immédiatement. Toutes les entrevues devront faire l'objet d'un procès-verbal signé séance tenante par les deux parties. L'entrevue est considérée comme durée de travail effectif.

L'employeur s'emploie avec diligence 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.

Il met également à sa disposition des tableaux pour les affiches syndicales placés dans les locaux les plus fréquentés par les travailleurs.

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 le syndicat, sans que ce temps n'excède pour l'ensemble de ces responsables syndicaux 30 heures durant l'année dans les entreprises employant entre 50 et 99 travailleurs, 60 heures durant l'année dans les entreprises employant entre 100 et 200 travailleurs et 110 heures durant l'année dans les entreprises employant plus de 200 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.

Le syndicat de l'entreprise peut, après accord de l'employeur, tenir des réunions générales avec les travailleurs sur les lieux de travail dans le local convenant aux deux parties. Ces réunions se tiennent en dehors des heures de travail, sauf accord des deux parties sur des dispositions contraires.

Si un travailleur est élu pour être délégué syndical titulaire dans l'un des syndicats auquel est affilié le personnel de l'entreprise, il sera à la demande de l'organisation dont il relève et avec l'accord préalable de l'employeur placé dans la position de détachement avec solde intégral ou partiel ou, en cas d'empêchement, sans solde. Mais dans le cas où il est placé dans la position de disponibilité sans solde, l'organisation syndicale effectue tous versements nécessaires qui incombent à l'employeur. Pendant toute la durée de ce mandat, il garde ses droits à l'avancement, à l'ancienneté et à tous les avantages consentis comme s'il était en activité y compris ceux consentis en matière de maladie ou de retraite. 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.

Article 6 (nouveau) : Réception des représentants syndicaux

Le premier paragraphe de cet article est modifié comme suit :

«L'employeur reçoit les représentants des structures de l'organisation syndicale dûment mandatés sur leur demande. 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. L'employeur fixera la date de l'entrevue».

Article 7 (nouveau) : Représentation du personnel dans les entreprises

La représentation du personnel dans les entreprises est régie par le code du travail et ses textes d'application.

Les travailleurs peuvent présenter leurs candidatures pour être membres à la commission consultative de l'entreprise et au bureau électoral soit directement soit par le biais du syndicat auquel ils sont adhérents s'il existe.

Le syndicat peut également désigner un représentant pour assister en qualité d'observateur dans les opérations de vote et de dépouillement des voix si l'un de ses adhérents est candidat pour être membre à la commission.

Article 9 (nouveau) : Normes de Production

Sont déterminées au niveau de l'entreprise les normes de production quantitativement et qualitativement ainsi que la prime de productivité et ce par une commission technique paritaire constituée de deux techniciens représentant l'entreprise, et deux techniciens désignés par les représentants des travailleurs à la commission consultative de l'entreprise. En l'absence de cette commission, ils seront désignés par le syndicat de l'entreprise.

En cas de désaccord sur la fixation des normes de production et la prime de productivité au niveau de l'entreprise, le différend sera porté devant une autre commission pour statuer définitivement.

Cette commission est composée par un expert désigné par l'organisation des employeurs, et un expert désigné par l'organisation des travailleurs, assistés par un expert dans le domaine, désigné par le Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité pour concilier entre eux. Le différend doit être tranché dans un délai ne dépassant pas un mois à partir de la date de sa saisine.

Article 14 (nouveau) : Avancement et promotion

Sont ajoutées à la fin du paragraphe «A» de cet article les dispositions suivantes :

«Lorsque le travailleur atteint le dernier échelon de la catégorie dans laquelle il est classé, il poursuivra son avancement pour une durée équivalente à deux échelons».

Article 19 (nouveau) : Cessation de service pour raisons de santé

Le dernier paragraphe de cet article est modifié comme suit :

«La cessation de service du travailleur inapte pour l'exécution de son travail d'origine n'interviendra que dans la mesure où il n'existe pas d'emploi vacant susceptible de lui être confié malgré sa déficience physique et en fonction de ses aptitudes professionnelles et après la soumission de son dossier à la commission consultative de l'entreprise pour avis».

Article 20 (nouveau) : Démission

Est ajouté avant le dernier paragraphe de cet article, le paragraphe suivant:

«L'employeur peut réexaminer la démission dans un délai d'une semaine, suite à une demande écrite formulée à cet effet par le travailleur».

Article 21 (nouveau) : Certificat de travail

Est ajouté à la fin de cet article le paragraphe suivant:

«Il peut être délivré - le cas échéant - au travailleur sur sa demande une attestation de travail prouvant qu'il est employé dans l'entreprise concernée».

Article 43 (nouveau) : Apprentissage, formation et perfectionnement professionnel

L'employeur s'engage, en fonction des besoins et des possibilités de l'entreprise, à favoriser l'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnels.

L'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnels seront organisés conformément aux principes prévus par la loi d'orientation de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

L'employeur peut – le cas échéant – organiser la formation continue au profit des travailleurs en vue de leur perfectionnement professionnel et ce par tous les moyens qu'il jugera les plus efficaces, efficients et adaptés et ce en collaboration avec la commission consultative de l'entreprise.

Les programmes de formation seront déterminés au niveau des secteurs.

Article deux : Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Tunis, le 20 avril 2004.

**Pour les Organisations Syndicales
des Travailleurs**

**Le Secrétaire Général de l'Union
Générale Tunisienne du Travail**

Signé : Abdessalem JRAD

**Pour les Organisations Syndicales
des Employeurs**

**Le Président de l'Union Tunisienne de
l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat**

Signé : Hédi JILANI