

Article premier : Les articles 1, 8, 14, 18, 26, 34 de la convention sus-visée sont modifiés comme suit :

Article premier : Champ d'application

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire de la République Tunisienne, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des deux sexes occupés dans tous les établissements commerciaux s'adonnant à la vente en gros, demi-gros et détail de tous les produits à l'exception des pièces détachées, pneus, articles de quincaillerie, carburants, matériel électrique, matériaux de construction. D'une façon générale, la présente convention ne s'applique pas aux établissements commerciaux entrant dans le champ d'application d'autres conventions collectives particulières. Elle ne s'applique pas, non plus, aux représentants de commerce et agents de marque. En ce qui concerne le commerce de détail, la présente convention ne s'applique qu'aux établissements occupant plus de quatre salariés.

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 de 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.

Article 8 (nouveau) : Période d'essai

La période d'essai est fixée comme suit :

- * pour les agents d'exécution : six mois non renouvelables
- * Pour les agents de maîtrise : neuf mois renouvelables
- * Pour les cadres : une année renouvelable

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

Article 14 : Délai -congé ou préavis

La durée du préavis est fixée comme suit :

- pour les agents d'exécution : 1 mois
- pour le reste des catégories : 2 mois

Les deux parties s'engagent à la respecter.

En cas d'inobservation du délai -congé par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du délai-congé ou à la période du délai-congé restant à courir.

Pendant cette période les travailleurs seront autorisés à s'absenter pendant une demi-journée d'un jour ouvrable, pour leur permettre de retrouver du travail.

Cette demi-journée d'absence qui ne donne pas lieu à réduction de salaires sera fixée d'un commun accord entre les parties, ou à défaut un jour au gré de l'employeur et un jour au gré du travailleur.

Cette période pourra être groupée en tout ou partie avec l'accord de l'employeur.

Article 18 (nouveau) : La démission

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du travailleur marquant sa volonté non équivoque et inconditionnelle de quitter définitivement l'établissement.

En cas de démission, le travailleur devra respecter le délai de préavis prévu par l'article 14 de la présente convention.

Article 26 (nouveau) : Jours fériés, chômés et payés

Les jours fériés, chômés et payés sont le 1er janvier, le 20 mars, le 1er mai, le 25 juillet, le 13 août, le 7 novembre, le jour de l'an Hejir, le 1er et le 2ème jours de l'aïd El Fitr, le 1er jour et le 2ème jour de l'aïd El Idha et le mouloud.

Avenant n° 4 à la convention collective nationale du commerce de gros, demis-gros et détail

Entre les soussignés :

- L'union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA) ;

- La chambre syndicale des grandes surfaces ;

- La chambre syndicale du commerce de gros ;

d'une part ;

- L'union générale tunisienne du travail (UGTT) ;

- La fédération générale de l'alimentation et du tourisme ;

d'autre part ;

Vu la convention collective nationale du commerce de gros, demis-gros et détail signée le 8 avril 1976, agréée par arrêté du ministre des affaires sociales du 23 juillet 1976 et publiée au Journal Officiel de la République tunisienne n°48 du 30 juillet et du 3 août 1976 ;

Vu l'avenant n°1 à cette convention signé le 16 mars 1983, agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 28 avril 1983, et publié au Journal Officiel de la République Tunisienne n°44 du 14 juin 1983 ;

Vu l'avenant n°2 à la dite convention signé le 22 février 1989, agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 17 mars 1989 et publié au Journal Officiel de la République Tunisienne n°22 du 28 mars 1989 ;

Vu l'avenant n°3 à la dite convention signé le 2 juillet 1991, agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 27 juillet 1991 et publié au Journal Officiel de la République Tunisienne n°55 du 23 février 1993 entre l'UGTT et l'UTICA et relatif aux négociations pour la révision des conventions collectives ;

Il a été convenu ce qui suit :

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'il ne sont pas chômés, sont considérés journées normales de travail .

Article 34 (nouveau) : Discipline

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

Toutefois, l'employeur est tenu d'adresser au travailleur incriminé un questionnaire écrit auquel l'intéressé devra y répondre également par écrit et ce, dans un délai maximum de 24 heures .

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

1°) Sanctions du 1er degré :

- l'avertissement verbal ;
- l'avertissement par écrit avec inscription au dossier ;
- le blâme avec inscription au dossier ;
- la mise à pied pour une période maximum de 3 jours, privative de toute rémunération .

2°) Sanctions du 2ème degré

- la mise à pied allant de 4 jours à 15 jours privative de toute rémunération ;
- la mise à pied allant de 16 jours à 1 mois , privative de toute rémunération ;
- retard dans l'avancement de 6 mois à un an .
- la rétrogradation d'échelon ;
- la rétrogradation d'échelle (catégorie) ;
- le licenciement .

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

Le licenciement peut être prononcé par le conseil de discipline dans les cas de faute grave et notamment :

a) contre le travailleur qui, aura refusé d'exécuter un travail ordonné en conformité avec les prescriptions réglementaires sur la sécurité et les conditions d'hygiène énoncées dans la présente commission ;

b) contre le travailleur qui, pendant ou à l'occasion de son service aura proféré des menaces ou se sera livré à des voies de fait contre toute personne appartenant ou non à l'établissement .

c) contre tout travailleur pris en état d'ivresse pendant le service , après l'avoir soumis obligatoirement aux tests et aux analyses alcooliques. Au cas où il manifeste son refus de se soumettre à cette analyse d'alcoo-test, son aveu d'ébriété sera reconnu implicitement;

d) contre tout travailleur, qui sans autorisation spéciale, se livre en dehors de l'établissement auquel il est attaché à des occupations rémunérées, ou utilise à titre gracieux ou onéreux des marchandises ou du matériel qui lui sont confiés par l'employeur ;

e) contre tout travailleur qui aura négligé de prendre des mesures prescrites pour éviter des accidents aux tiers, au personnel , à lui même ou au matériel ;

f) contre tout travailleur qui aura abandonné son poste d'une façon évidente, sans autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant, après lui avoir adressé au préalable un avertissement demeuré sans réponse dans les 24 heures qui suivent.

Le licenciement est prononcé sans consultation du conseil de discipline lorsque le travailleur a fait l'objet d'une condamnation définitive, notamment pour crime, usurpation de fonction, attentats aux moeurs, faux témoignage, abus de confiance, escroquerie, dénonciation calomnieuse, diffamation, délit commis contre la sûreté de l'Etat; que la faute ait été commise à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou en dehors de ses fonctions .

Le licenciement est prononcé d'office contre tout travailleur pris en flagrant délit et 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 son salaire pour une durée n'excédant pas un mois, jusqu'à proposition de sanction par le conseil de discipline .

Ce dernier, devra, dans ce cas, fournir son avis au plus tard dans le délai d'un mois à partir du jour de la suspension de 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.

Chaque fois qu'un travailleur est appelé à comparaître devant le conseil de discipline, il doit en être informé huit jours à l'avance par lettre recommandée. S'il en formule la demande à l'employeur , il obtient immédiatement communication de son dossier, y compris le 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 , appartenant à sa catégorie professionnelle ou par un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient ou par un avocat. Dans cette hypothèse, le dossier sera également communiqué au défenseur .

Pour chaque affaire, un rapporteur membre du conseil de discipline est désigné par le président de celui-ci .

Il présente un rapport écrit et établit un procès-verbal également écrit, des débats et des décisions prises .

Le procès-verbal est signé par les membres du conseil de discipline .

Le licenciement entraîne le renvoi sans préavis et sans indemnités .

Il interrompt tout versement aux organisations d'assurances sociales effectué par l'établissement au profit de l'intéressé .

Le travailleur frappé d'une peine disciplinaire peut , après une période d'un an, qu'il s'agisse d'une sanction du 1er degré ou 2ème degré introduire une demande auprès de l'employeur, tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à son dossier, communication est faite de cette demande au conseil de discipline .

Toute trace d'une peine disciplinaire doit définitivement disparaître du dossier de l'agent :

- après deux ans pour les sanction du 1er degré .
- après trois ans pour les sanctions du 2ème degré, à condition que dans l'intervalle de la période de (3 ans), l'intéressé n'ait subi aucune autre sanction disciplinaire .

Article deux : Les grilles des salaires annexées au présent avenant s'appliquent selon les dates suivantes :

- les grilles n°1 et 2 : à compter du 1er mai 1993
- les grilles n°3 et 4 : à compter du 1er mai 1994
- les grilles n°5 et 6 : à compter du 1er mai 1995..

Article trois : Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er mai 1993 , sous réserve des dispositions prévues par l'article deux ci-dessus .

Tunis , le 12 août 1993.

Pour les Organisations Syndicales
des travailleurs

Le Secrétaire Général de l'Union
Générale Tunisienne du Travail

Signé : ISMAIL SAHBANI

Le secrétaire général de la
fédération de l'alimentation
et du tourisme

Signé : Younès CHEHIDI

Pour les Organisations Syndicales
des Employeurs

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

Signé: HEDI JILANI

Le président de la chambre syndicale
des grandes surfaces

Signé : Saïd Neji