

## Ministère des Affaires Sociales

### AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE GROS, DEMIS-GROS ET DETAIL (1)

Entre les soussignés :

- L'Union Générale Tunisienne du Travail - (U.G.T.T.),  
La Fédération Nationale de l'Alimentation et du Tourisme,  
d'une part,
- et:
- L'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (U.T.I.C.A),

La Chambre Syndicale du Commerce de Gros,  
Demi-Gros et Détail,  
d'autre part.

— Vu l'arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 23 juillet 1976, portant agrément de la convention collective nationale du commerce de gros, demi-gros et détail;

— Vu la convention collective nationale du commerce du gros, demi-gros et détail signée le 8 avril 1976, et publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne N 48 du 30 juillet et 3 août 1976;

Il a été convenu ce qui suit :

**Article Premier.** — L'alinéa 4 de l'article 4, l'alinéa B de l'article 12, les alinéas 3, 4 et 5 de l'article 14,

(1) L'arrêté d'approbation de l'avenant a été publié au J.O.R.T. N° 36 du 10 mai 1983.

et les articles 17, 26, 28, 34, 41, 48 et 49 de la convention collective nationale du commerce du gros, demi-gros et détail sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

**Article 4, alinéa 4 (nouveau).** — Droit syndical et liberté d'opinion.

L'employeur reconnaît l'organisation syndicale légalement constituée; il met à sa disposition des tableaux d'affichage dans les locaux les plus fréquentés par les travailleurs, si les moyens de l'entreprise le permettent, il aménagera également un bureau destiné aux réunions de l'organisation syndicale. Toutefois les modalités pratiques de l'usage de ce bureau au cas où il existe, ainsi que les calendriers de ces réunions seront définis d'un commun accord avec l'employeur.

Ce local sera destiné aux réunions des représentants du personnel et l'employeur sera au préalable informé de ces réunions. Il sera également réservé pour accueillir, si nécessaire les travailleurs durant les heures normales de travail.

Les salariés adhérents à l'organisation syndicale peuvent tenir des réunions syndicales et d'informations générales au sein de l'entreprise et en dehors des heures de travail, après avoir invité l'employeur pour y participer, et ce, dans un lieu qu'il jugera approprié.

(Le reste sans changement).

**Article 12. — Avancement et promotion.**

A. — Avancement : (sans changement);

B. — Promotion : la promotion consiste dans le passage d'une catégorie à la catégorie supérieure de la spécialité en fonction de la valeur professionnelle de l'agent telle qu'elle ressort notamment des éléments d'appréciation suivants :

a) — la durée de la pratique dans la profession;

b) — la formation, les aptitudes professionnelles;

c) — la durée du service telle qu'elle est définie dans le tableau en annexe de la classification professionnelle et au vu des notations obtenues dans l'établissement.

**Article 14. — Délai-congé ou préavis.** — Alinéa, 3, 4 et 5 (nouveau).

Pendant la période du délai-congé, les travailleurs, en période de préavis 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 bloquée en tout ou partie avec l'accord de l'employeur.

**Article 17. — (nouveau).** — Cessation de service pour raisons de santé :

Lorsqu'un travailleur sera jugé à l'expiration des périodes de congé de maladie ou de longue maladie comme ne possédant plus les aptitudes physiques nécessaires à l'exercice de l'emploi occupé, il devra se soumettre à la visite médicale d'un médecin de l'établissement.

Le travailleur a la faculté de contester les conclusions du médecin.

Dans ce cas, une contre-visite sera effectuée par deux médecins, l'un choisi par le travailleur, l'autre par l'employeur.

En cas de désaccord, un troisième médecin désigné par les deux premiers sera chargé d'arbitrer.

La cessation de service pour raison de santé donne lieu aux avantages stipulés par les dispositions légales en vigueur.

La cessation de service du travailleur redevenu apte à occuper son emploi initial n'interviendra que dans la mesure, où il n'existe pas d'emploi vacant susceptible de lui être confié malgré la déficience physique, en fonction de ses aptitudes professionnelles.

En cas d'accident de travail, l'employeur se charge de rembourser la différence entre le salaire du travailleur et ce que celui-ci perçoit de la société d'assurance.

**Art. 26 (nouveau).** — Jours fériés

Les jours fériés considérés comme jours de congés chômés et payés sont les suivants :

Le 1er mai - le 1er juin - 25 juillet - 15 octobre - le 1er jour de l'an (1er janvier) - le 1er jour de l'an Héglrien - le 20 mars - le 1er et le 2ème jour de l'Aid Esseghir - le 1er et le 2ème jour de l'Aid El-Kébir - le jour du Mouled.

Les travailleurs qui ne pourraient du fait du service, bénéficier de ces congés auront droit à une majoration du salaire de 100 %.

Les jours fériés non payés, s'ils ne sont pas chômés sont considérés comme journées normales de travail.

**Art. 28. (nouveau).** — Congés spéciaux pour raisons de famille.

Les travailleurs bénéficieront de congés, avec maintien intégral de tous les éléments du salaire, et ce, à l'occasion d'événement survenus dans leur famille

La durée de ces congés est fixée comme suit, sauf dispositions contractuelles, ou usages plus avantageux pour le salarié :

— naissance d'un enfant... 2 jours ouvrables;

— décès d'un conjoint ou d'un enfant à charge... 3 jours ouvrables;

— décès d'un descendant direct ou d'un enfant qui n'est plus à charge... 3 jours ouvrables;

— décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit fils ou d'une petite fille... 3 jours ouvrables;

— mariage du travailleur... 3 jours ouvrables;

— mariage d'un enfant... 1 jour ouvrable;

— circoncision d'un enfant... 1 jour ouvrable

Les bénéficiaires des dits congés devront produire les justifications utiles et informer l'employeur de l'événement

**Art. 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 2 jours, privative de toute rémunération.

2°) Sanctions du 2ème degré.

- la mise à pied allant de 3 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 exigée 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 évidente 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'alcool-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 ses représentants, 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 mœurs, 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 prononcée 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 pour une durée n'excédant pas un mois, jusqu'à proposition de sanction par le conseil de discipline.

Ce dernier, devra, dans ce cas, formuler 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 organismes 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 ou du 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 sanctions 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 41. — (nouveau). — Tenue de travail

L'employeur assure les frais d'achat des tenues ainsi que des chaussures de travail.

Le choix de ces vêtements de travail incombe à l'employeur qui supporte à lui seul l'intégralité des frais d'achat y afférent.

Tous les travailleurs bénéficiaires de ces vêtements de travail sont tenus de les porter au cours de l'accomplissement de leur travail. Une fois le travail terminé ils sont appelés à les déposer et à les conserver dans les vestiaires aménagés à cet effet dans l'établissement.

En cas d'infraction, le travailleur sera passible d'une peine disciplinaire.

#### Article 48. — (nouveau). — Indemnité de transport

Chaque travailleur bénéficiera d'une indemnité de transport fixée à 3 dinars et ce, en sus du montant déjà prévu par la législation en vigueur.

#### Article 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.

Dans ce but, les employeurs serviront à leurs salariés une prime de productivité dont le montant maximum initial est fixé à une mensualité.

(Le reste sans changement).

#### Article 49 bis. — Prime de fin d'année :

Tout travailleur bénéficie d'une prime de fin d'année dont le montant est fixé à un demi salaire de base qui sera versé à la fin de chaque année. Ces dispositions ne peuvent en aucun cas entraîner la réduction ou la suppression d'avantages similaires déjà acquis au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3. — Les deux grilles des salaires annexées à la convention collective sus-visée seront remplacées par celles annexées au présent avenant.

Article 4. — Les parties conviennent d'adopter les dispositions de la convention collective cadre révisée et agréée qui seront pour le même objet plus favorables que celles de la convention collective nationale du commerce de gros, demi-gros et de détail.

Article 5. — Le présent avenant entre en vigueur à partir du 1er janvier 1983.

Tunis, le 16 mars 1983

Pour l'Organisation  
Syndicale des Travailleurs  
Le Président de l'UGTT  
Signé : Habib ACHOUR

Le Secrétaire Général  
de la Fédération Nationale  
de l'Alimentation  
et du Tourisme  
Signé : Younés CHEHIDI

Pour l'Organisation  
Syndicale des Employeurs  
Le Président de l'UTICA  
Signé :  
Ferjani Bel Hadj AMMAR

Pour la Chambre  
Syndicale de Commerce  
de Gros, Demi-Gros  
Signé :  
Mohamed EL BUOH

Le Président  
de la Chambre Syndicale  
des grandes surfaces  
pour le commerce de détail  
Signé :  
Mohamed EL KOOLI