

Vu l'avenant n°2 à la dite convention, signé le 22 février 1989, agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 22 mars 1989 et publié au JORT n° 21 du 24 mars 1989 ;

Vu l'avenant n°3 à cette convention signé le 14 juillet 1990, agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 16 août 1990 et publié au JORT n°55 des 28 et 31 août 1990 ;

Vu le protocole d'accord conclu le 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 :

Article Premier : Les articles 4, 8, 10, 11, 20, 28, 34, 35, 39, 44, 45 et 47 de la convention sus-visée sont modifiés comme suit :

Article 4 (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 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 des tableaux d'affichage qui seront 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 du travail, sauf accord des parties sur des dispositions contraires .

Avenant n° 4 à la Convention Collective Nationale concernant l'imprimerie, la reliure, la brochure , la transformation du carton et du papier et la photographie

Entre les soussignés :

- L'union tunisienne de l'industrie , du commerce et de l'artisanat (UTICA) ;
- La chambre syndicale de l'imprimerie et de la diffusion ;
d'une part ;
- L'union générale tunisienne du travail (UGTT) ;
- La fédération générale des professions diverses ;
d'autre part ;

Vu la convention collective nationale concernant l'imprimerie, la reliure, la brochure, la transformation du carton et du papier et la photographie, signée le 26 juillet 1974, agréée par arrêté du ministre des affaires sociales du 29 août 1974 et publiée au JORT n° 55 du 3 septembre 1974 ;

Vu l'avenant n°1 à cette convention, signé le 8 mars 1983 agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 14 avril 1983 et publié au JORT n°38 du 20 mai 1983 ;

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.

Article 8 (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 .

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 10 (nouveau) : Notation

Il est attribué chaque année à tout agent permanent en activité ou en service détaché, une note globale chiffrée exprimant :

- son rendement
- ses connaissances professionnelles
- son assiduité au travail, sa ponctualité et le degré de sa vigilance quant à la conservation du matériel du travail
- son comportement et suivie d'une appréciation générale indiquant ses mérites à l'avancement.

Le pouvoir de notation appartient à l'employeur qui l'exerce après avis du chef direct du travailleur, lequel doit appartenir à la catégorie du personnel d'encadrement supérieur. La note est soumise par la suite à l'avis de la commission d'avancement.

La note chiffrée fixée entre 0 et 20 est portée à la connaissance du travailleur avant le 15 décembre de chaque année ; celui-ci peut à cette occasion et dans un délai maximum de 10 jours, demander à la commission d'avancement d'intervenir auprès de l'employeur pour la révision de la note décernée.

Article 11 (nouveau) : Avancement et promotion

A) Avancement : l'avancement normal consiste à passer d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur d'une façon continue en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'échelon.

B) Promotion : la promotion consiste dans le passage d'une catégorie à la catégorie immédiatement supérieure de la spécialité. La promotion est fonction de la valeur professionnelle de l'agent 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'établissement
- d) les charges de famille.

Un tableau de promotion sera arrêté à la fin du mois de novembre par l'employeur et soumis pour avis à la Commission paritaire consultative.

Ce tableau de promotion prendra effet à partir du 1er janvier de l'année suivante.

La promotion du manœuvre est effectuée comme suit :

- après la première tranche d'ancienneté de 6 ans, il sera classé comme manœuvre spécialisé ;
- après la seconde tranche d'ancienneté de 6 ans, il sera classé comme Aide-ouvrier ;
- après la troisième tranche d'ancienneté de 6 ans, il sera classé comme ouvrier.

En cas de vacance ou de création d'emplois les employeurs feront appel avant de recourir à des recrutements extérieurs, à leur personnel des catégories inférieures ayant l'aptitude nécessaire pour remplir les fonctions des dits emplois, qu'il s'agisse de cadres, d'agents de maîtrise ou de personnel d'exécution.

Article 20 (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 1er jour et le 2ème jour de l'aïd el fitr, le 1er jour et le 2ème jour de l'aïd el idha, le mouled et le jour de l'an hégire.

Les travailleurs qui ne pourraient du fait du service, bénéficier de ces congés, ont 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.

Article 28 (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 mœurs, 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 celles-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 pourra, 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, 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.

Article 34 (nouveau) : Formation professionnelle

L'employeur s'engage à favoriser dans la mesure du possible l'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnels qui seront organisés conformément à la législation en vigueur.

L'employeur assure, le cas échéant, l'organisation de cours de formation professionnelle. Il met en œuvre tous les moyens jugés utiles pour l'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnels de ses travailleurs et ce en collaboration avec toutes les parties concernées.

Article 35 (nouveau) : Obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité

L'employeur est tenu d'aménager les locaux dans un état sanitaire répondant à toutes les conditions d'hygiène et de sécurité.

Dans ce but, il fera installer en particulier des lavabos, des douches, des WC et des vestiaires et ce conformément au décret n°68-328 du 22 octobre 1968 relatif à la fixation des règles générales d'hygiène. L'employeur est tenu aussi de mettre à la disposition des travailleurs un local pour leur permettre de s'y reposer pendant les coupures qui séparent les séances de travail.

L'employeur est tenu également de fournir à chaque travailleur:

1) un litre de lait par jour de travail effectif ou l'équivalent en espèce ;

2) un quart d'heure pour prendre une douche ;

3) une prime de salissure fixée à 1,560 dinars par mois ou 60 millimes par jour ou l'équivalent de détergents.

Il est exigé de veiller à la propreté du vêtement de travail.

L'employeur est tenu de fournir les moyens nécessaires de protection tels que vêtements et chaussures de protection, boîte à pharmacie pour les premiers soins qui ne sera utilisée qu'en cas de nécessité, boîte à outils et clefs....

Article 39 (nouveau) : Indemnité de licenciement

Il sera alloué à tout travailleur licencié, sauf faute grave dûment établie, une indemnité de licenciement tenant compte de son ancienneté dans l'établissement; cette indemnité est fixée comme suit :

- un mois de salaire par année de service effectif pour le personnel administratif ;

- 15 jours de salaire par année de service effectif pour le reste du personnel.

L'indemnité de licenciement qui est distincte du préavis ainsi que des dommages et intérêts dûs en cas de licenciement abusif, ne peut excéder le salaire de 6 mois quelle que soit l'ancienneté de l'intéressé.

L'ancienneté dans l'établissement est comptée à partir du premier jour de l'entrée en service, les suspensions n'entraînant pas rupture du contrat de travail ne sont pas déduites du calcul.

Le calcul de l'indemnité de licenciement aura pour base le salaire et les accessoires de salaires perçus par le travailleur licencié pendant le mois précédant le licenciement ; elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des 12 mois précédant le préavis du licenciement.

En cas de licenciement du personnel pour des raisons technologiques, il sera alloué à tout travailleur licencié une indemnité de licenciement dont le montant est égal à un mois de salaire par année de travail effectif sans que cette indemnité ne dépasse 18 mois de salaire quelle que soit l'ancienneté du travailleur concerné.

Article 44 (nouveau) : tenue de travail

L'employeur est tenu de fournir gratuitement à ses salariés le 1er mai de chaque année deux tenues de travail. Il leur fournit également et en cas de besoin, les vêtements de protection et met à leur disposition un vestiaire pour y déposer les tenues de travail et de protection.

La commission paritaire ou, à défaut, les représentants du personnel fixent en accord avec l'employeur les normes de ces tenues.

Le travailleur s'engage à porter les vêtements de travail et de protection pendant l'exercice de son travail.

Article 45 (nouveau) : régime de prévoyance sociale

Un régime de prévoyance sociale obligatoire (Assurance Groupe) couvrant à titre complémentaire les assurances sociales de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale sera institué.

Contribuent à ce régime l'employeur et ses travailleurs.

Le travailleur victime d'un accident de travail pendant l'exercice de son travail, bénéficiera d'un salaire complémentaire calculé par référence au salaire de base.

Ce salaire complémentaire constitue la différence entre l'indemnité journalière due par la société d'assurance et le salaire de base qu'il perçoit.

Article deux : Il est ajouté à la convention collective sus-visée l'article suivant:

Article 47 (6) (nouveau) : Frais de déplacement

Au cas où les chauffeurs des camions ou de voitures ou les convoyeurs sont chargés par ordre de mission d'effectuer des déplacements de service exigeant de prendre le déjeuner, le dîner ou de passer la nuit en dehors de chez eux, l'employeur est tenu de contribuer aux frais de déplacements comme suit :

- 3 dinars (Trois dinars) pour chaque repas

- 5 dinars (cinq dinars) pour l'hébergement

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

- Les grilles n°1 et 2 : à partir du 1er Mai 1993

- Les grilles n°3 et 4 : à partir du 1er Mai 1994

- Les grilles n°5 et 6 : à partir du 1er Mai 1995.

Les augmentations découlant de l'application de ces grilles des salaires s'appliquent aux salariés qui perçoivent des salaires supérieurs à ceux des grilles des salaires en vigueur à la date du 30 avril 1993.

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

Tunis, le 11 juin 1993

Pour les Organisations Syndicales
des Travailleurs

Pour les Organisations Syndicales
des Employeurs

Le Secrétaire Général de l'Union
Générale Tunisienne
du Travail

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

Signé : Ismail SAHBANI

Signé : Hédi JILANI

Le Secrétaire Général
de la Fédération Générale
des professions diverses

le Président de la Chambre syndicale
de l'imprimerie et de la diffusion

Signé : MONGI ABDERRAHIM

Signé : MOHSEN AYARI