

Il a été convenu ce qui suit :

Article premier : Les articles 4, 10, 14, 16, 29, 30, 31, 37, 41 et 46 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 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

Avenant n° 4 à la convention collective nationale de l'industrie du bois, du meuble et du liège

Entre les soussignés :

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

- La chambre syndicale de l'industrie du bois et meuble ;
d'une part ;

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

- La fédération générale des professions diverses ;
d'autre part ;

Vu la convention collective nationale du bois, du meuble et du liège signée le 13 juillet 1977 , agréée par arrêté du ministre des affaires sociales du 7 septembre 1977 et publiée au JORT n°65 du 17 octobre 1977 ;

Vu l'avenant n°1 à la dite convention signé le 8 mars 1983 , agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 14 avril 1983 et publié au JORT n°36 des 10 et 13 mai 1983 ;

Vu l'avenant n°2 à la dite convention signé le 22 février 1989 , agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 18 mars 1989 et publié au JORT n°20 du 21 mars 1989 ;

Vu l'avenant n°3 à la dite convention signé le 14 juillet 1990, agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 16 août 1990 et publié au JORT n°56 du 4 septembre 1990 ;

Vu le protocole d'accord conclu le 23 février 1993 entre l'UTICA et l'UGTT et relatif aux négociations pour la révision des conventions collectives ;

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 10 (nouveau) : Période d'essai

La période d'essai est fixée comme suit :

- * pour les agents d'exécution : trois mois ;
- * Pour les agents de maîtrise : six mois ;
- * Pour les cadres : neuf mois .

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 (nouveau) : Avancement et promotion

Avancement :

L'avancement normal consiste dans le passage d'un échelon à un échelon immédiatement supérieur d'une façon continue , en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'échelon .

Promotion :

La promotion consiste dans le passage d'une catégorie à la catégorie supérieure de la spécialité . Elle est subordonnée à l'existence d'un poste vacant .

La promotion est fonction de la valeur professionnelle du travailleur 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 appréciations obtenues 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 ou à défaut , au délégués du personnel .

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

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

Les catégories professionnelles sont définies aux annexes jointes à la présente convention .

Article 16 (nouveau) : Délai-congé ou préavis

La durée du délai-congé est fixée comme suit :

- 15 jours ouvrables pour les salariés payés à l'heure ;
- 1 mois pour les travailleurs payés au mois .

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 la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les travailleurs en période de préavis seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvrable pendant deux heures, pour leur permettre de retrouver du travail. Ces absences qui ne donnent pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord, ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du travailleur.

Ces heures pourront être regroupées en tout ou partie avec l'accord de l'employeur .

Article 29 (nouveau) : Jours fériés

Les jours fériés considérés comme jours de congé chômés et payés sont : le 20 mars, le 9 avril, 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 et le deuxième jour de l'Aïd El Idha , le jour de l'an Héjir.

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 .

Article 30 (nouveau) : Congés payés

Tout salarié en activité a droit annuellement à un congé payé de 21 jours ouvrables, trois de ces jours peuvent être pris en accord avec l'employeur, à l'occasion des fêtes de l'Aïd Essegghir et de l'Aïd El Kébir.

Ce congé payé est majoré, éventuellement d'une journée ouvrable supplémentaire par tranche de cinq années d'ancienneté sans que cette augmentation puisse porter à plus de 24 jours ouvrables la durée totale du congé .

Les salariés payés au mois ont droit à un congé payé de 22 jours ouvrables majorés, le cas échéant du congé supplémentaire pour ancienneté, la durée totale du congé ne pouvant dépasser un mois calendaire (espace de trente jours).

La durée des congés payés pour les jeunes travailleurs, est celle fixée par la législation en vigueur .

La période de congé annuel est fixée par le règlement intérieur de l'établissement. Toutefois, et en cas de force majeure, le travailleur pourrait sur sa demande, obtenir tout ou partie de son congé à tout autre moment .

La date de départ en congé est fixée d'un commun accord entre l'employeur et les intéressés compte tenu des besoins du service de la situation de famille et de l'ancienneté du bénéficiaire .

L'ordre des départs en congé doit être affiché au moins 15 jours avant la date d'entrée en application .

Tout travailleur partant en congé à une date postérieure au 10 du mois, a droit au paiement anticipé de son salaire afférent à la durée de son congé .

Pendant le congé annuel payé, le travailleur reçoit l'intégralité du traitement et des indemnités qu'il percevait habituellement pendant la période du travail, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais .

Article 31 (nouveau) : Congés spéciaux pour raisons de famille

Les travailleurs permanents bénéficient de congés spéciaux avec maintien intégral de tous les éléments du salaire, à l'occasion d'événements survenus dans leur famille. La durée de ces congés est fixée comme suit :

- naissance d'un enfant : 2 jours ouvrables
- décès d'un conjoint ou d'un enfant à charge : 3 jours ouvrables
- décès d'un ascendant direct ou d'un enfant qui n'est plus à charge : 3 jours ouvrables
- décès d'un frère, d'une soeur , d'un petit- fils ou d'une petite
- fille : 2 jours ouvrables
- mariage du travailleur : 3 jours ouvrables

- mariage d'un descendant : 1 jour ouvrable
- circoncision d'un enfant du travailleur : 1 jour ouvrable

Les bénéficiaires des dits congés devront produire les justifications utiles .

Article 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 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 par 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 .

Article 41 (nouveau) : Election des membres de la commission paritaire consultative

Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans accomplis, travaillant de façon continue depuis un an au moins dans l'établissement .

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré de l'employeur, les travailleurs de nationalité tunisienne, âgés de vingt ans accomplis sachant lire et écrire et travaillant dans l'établissement de façon continue depuis un an au moins .

Les membres sortants de la commission sont rééligibles .

Le bureau électoral sera composé d'un représentant de l'employeur, président et de deux électeurs désignés par l'organisation syndicale intéressée ou, à défaut par le personnel. L'un de ces deux derniers tiendra une liste des électeurs et procédera au pointage au fur et à mesure du déroulement du vote .

Le vote a lieu au scrutin secret. les bulletins et enveloppes seront fournis par l'employeur qui assure l'organisation matérielle des élections .

Les candidats qui obtiennent le plus grand nombre de voix sont élus membres titulaires; les suivants sont élus membres suppléants. En cas d'égalité de voix , le plus ancien dans l'établissement est élu.

Le personnel de l'établissement considéré est réparti en trois collèges électoraux : l'un comprenant les ouvriers, le deuxième les employés et le troisième les agents de maîtrise et les cadres .

L'organisation syndicale intéressée et, éventuellement, le personnel, seront invités par l'employeur à procéder à l'établissement des listes des candidats, selon la répartition des collèges électoraux , un mois au plus tard après l'entrée en vigueur de la convention ou un mois avant l'expiration du mandat des membres sortants .

L'organisation syndicale intéressée et, le cas échéant, le personnel doivent déposer les listes des candidats pour chaque collège électoral quinze jours au plus tard après y avoir été invités par l'employeur considéré .

Les élections devront avoir lieu dans la quinzaine qui suit le dépôt des candidatures .

La date et l'heure du scrutin seront déterminées par l'employeur en accord avec les délégués des syndicats ou les représentants du personnel. A défaut d'accord, l'inspecteur du travail territorialement compétent fixe la date et l'heure du scrutin .

En cas de contestation ou de boycottage de la constitution de cette commission au sein de l'entreprise par les salariés permanents , l'employeur désignera après constat de l'inspection du travail, les représentants des salariés lors de la prise de toute décision les concernant. Les réunions tenues avec ces représentants seront considérées comme des réunions de la commission paritaire consultative.

Les noms des candidats, la date et l'heure du scrutin seront affichés cinq jours au moins avant le jour du scrutin .

Les élections pourront avoir lieu pendant les heures de travail : dans ce cas, elles n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

Article 46 (nouveau) : Hygiène et sécurité

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

Il fera installer en particulier, des lavabos, des douches, des WC, des vestiaires pour les effets du personnel. Un local sera aménagé pour permettre au personnel d'y passer la coupure entre les deux séances de travail , dans le cas où les travailleurs seraient dans l'obligation de ne pas rentrer chez eux .

Toutefois, pour les établissements en fonction à la date d'entrée en vigueur de la présente convention , il sera tenu compte des possibilités d'extension ou d'aménagement de ces installations .

Les lavabos et les douches doivent être pourvus d'une quantité suffisante de savon .

Les mesures de sécurité du travailleur et sa protection contre les dangers auxquels sa santé peut être exposée du fait de son métier seront arrêtées après consultation de la commission paritaire et mise en place , éventuellement du comité obligatoire d'hygiène et de sécurité prévu par la législation en vigueur .

La non-observation des dispositions des paragraphes précédents engage la responsabilité de l'employeur .

Une boîte à pharmacie doit être mise à la disposition du personnel pour les petits soins d'urgence . La liste des médicaments devant se trouver dans cette boîte à pharmacie sera arrêtée par le médecin de l'établissement .

Le travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie subite nécessitant des soins en dehors de l'établissement sera transporté, par n'importe quel moyen, au centre de soins d'urgence le plus proche.

Les établissements visés aux articles 153 et suivants du Code du travail doivent se conformer à la législation en vigueur en matière de médecine du travail .

Les autres établissements couverts par la présente convention peuvent se constituer en association de médecine interentreprise pour créer un centre médical à l'échelle régionale ou locale et ce pour permettre la visite d'embauchage ou la visite de contrôle annuel.

L'employeur s'engage notamment à :

1) assurer la formation d'un travailleur sur 40 parmi ces travailleurs dans le domaine du secourisme et des moyens de sauvetage

2) fournir un brancard facilitant le transport de la victime d'un accident de travail ou maladie survenue subitement .

3) informer les travailleurs des risques et des moyens de prévention concernant le poste de travail

4) équiper les machines et installations de moyens de prévention nécessaires

5) mettre les moyens de prévention et les équipements de sécurité professionnelle à la disposition des travailleurs et rendre leur utilisation obligatoire .

Pour tout ce qui n'est pas précisé dans le présent article ,les parties contractantes se réfèrent à la législation en vigueur et notamment au décret 68-328 du 22 octobre 1968 fixant les règles générales d'hygiène et de sécurité .

Article deux : Il est ajouté à la catégorie 4 prévue à l'annexe n°1 relatif à la classification professionnelle des travailleurs les emplois suivants :

Agent d'installation des moquettes, agent chargé du collage du papier peint, remplisseur des moules de mousse par machine à pression.

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 .

Bénéficient des augmentations découlant de l'application de ces grilles les salariés qui perçoivent des salaires supérieurs à ceux prévus par les grilles applicables à la date du 30 avril 1993 .

Article quatre : Le présent avenant entre en vigueur à partir du 1er mai 1993 sous réserve des dispositions de l'article trois 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 générale des professions
diverses

Signé : Mongi ABDERRAHIM

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 de l'industrie,
du bois et meuble

Signé : Mohsen SALLAMI