

**AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE L'INDUSTRIE DU BOIS
DU MEUBLE ET DU LIEGE (1)**

Entre :

- L'Union Tunisienne de l'Industrie du Commerce et de l'Artisanat,
- La Chambre Syndicale de l'ameublement en bois et en métal,
- et l'Union Générale Tunisienne du Travail.
- La Fédération Nationale des Professions diverses

d'une part,

d'autre part,

Vu l'arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 7 septembre 1977 portant agrément de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Bois, du Meuble et du Liège.

Vu la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Bois du Meuble et du liège signée le 13 juillet 1977 et publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne N° 65 du 7 octobre 1977.

Il a été convenu ce qui suit :

Article Premier. — Les articles 5, 9, 17, 23, 26, 29, 30, 44, 46, 54, 55, 57, 58, 61, 62 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Bois, du meuble et du liège susvisés sont modifiés comme suit :

Art. 5. (Nouveau). — Réception des représentants Syndicaux.

Les représentants de l'organisation syndicale intéressée dûment mandatés seront sur leur demande reçus par l'employeur ou son représentant. Cette demande qui fait l'objet de l'entretien sera adressée à l'employeur directement ou par le biais des délégués syndicaux relevant de l'entreprise qui peuvent participer à l'entretien sur la demande de l'organisation. L'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Art. 9. (nouveau). — Normes de production

Les normes de production seront fixées d'un commun accord dans le cadre des commissions techniques paritaires sur le plan de chaque secteur ou chaque entreprise.

Art. 17. (nouveau). — Licenciement par suite de suppression d'emplois ou de compression de personnel.

Au cas où l'employeur sera amené à réduire le personnel pour des raisons d'ordre économique ou de suppression d'emplois, il est tenu de se conformer aux dispositions du Code du Travail relatives à ce sujet. Cette réduction s'opère, le cas échéant, par catégorie, en tenant compte des éléments d'appréciations suivants :

- a) la valeur professionnelle,
- b) les charges de famille,
- c) l'ancienneté.

La mesure doit, en principe, toucher d'abord les célibataires puis les mariés sans enfants, et en dernier lieu, les mariés avec enfants à charge, compte tenu de leur nombre, chaque enfant à charge comptant pour un an d'ancienneté.

(1) L'arrêté d'approbation de l'avenant a été publié au JORT n° 30 du 10 avril 1983.

Art. 23. (nouveau). — Absence.

Aucune absence ne sera tolérée sans autorisation préalable de l'employeur. Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté, tel que décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, sont portées le plus rapidement possible et au plus tard dans les trois jours à connaissance de l'employeur.

La durée de telles absences doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Dans le cas d'absence prévisible, le travailleur ne pourra s'absenter qu'après avoir obtenu l'autorisation préalable de l'employeur.

Art. 26. (nouveau). — Rémunération du travail de nuit

Dans le cas où l'employeur fait appel à un salarié pour accomplir un travail de nuit entre 22 heures et 6 heures du matin, les heures normales effectuées seront majorées de 30 %.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

Art. 29. (nouveau). — Jours fériés

Les jours fériés considérés comme jours de congé chômés et payés sont ceux prévus par la législation en vigueur ainsi que :

- Le jour du 20 mars,
- Le jour de l'Aïd-Esseghir,
- Le jour de l'Aïd-El Kébir,
- Le jour du Mould,
- Le jour de l'An Héjirien.

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.

Art. 30. (nouveau). — Congé payé.

Tout salarié en activité a droit annuellement à un congé payé de 20 jours ouvrables, à raison de 1,66 jours par mois de travail effectif dans l'entreprise trois de ces jours peuvent être pris en accord avec l'employeur, à l'occasion des fêtes de l'Aïd-Esseghir 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 que tout ou partie de son congé lui soit accordé 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.

Art. 44. (nouveau). — Tenues de travail et de protection.

L'employeur fournit gratuitement, aux salariés deux tenues de travail et une paire de chaussure. Les prix d'achat d'une tenue de travail est fixée à 25 Dinars. Ce montant subit une augmentation de 10 % chaque année.

L'employeur peut charger le salarié de procurer lui-même ces deux vêtements. Ce dernier s'engage également de les porter pendant les heures du travail.

La commission paritaire ou à défaut, le représentant du personnel, en accord avec l'employeur, arrêtera les normes de ces vêtements et chaussures de travail et de protection propres à l'établissement.

Un vestiaire est mis à la disposition du personnel pour y déposer les vêtements de travail et de protection.

Art. 46. — Hygiène et sécurité : Le dernier alinéa (nouveau) :

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.

Art. 54. (nouveau). — Prime de transport :

Il est alloué à chaque travailleur une prime de transport fixée forfaitairement à cinq dinars par mois.

Art. 55 (nouveau). — Indemnité de panier :

Tout travailleur assurant un travail contenu pendant 7 heures au moins, avec une interruption d'une demi-heure au plus aura droit à une indemnité journalière dite « indemnité de panier » égale à 270 millimes.

Cette indemnité est également due aux travailleurs nommément désignés pour demeurer sur les lieux de travail pendant toute l'amplitude de la durée journalière du travail.

Art. 57 (nouveau). — Indemnité de déplacement :

1) Déplacement autour de la ville :

a) Dans les chantiers situés à l'intérieur des zones urbaines telles qu'elles sont limitées par les arrêtés municipaux, il ne sera dû ni frais de transport, ni indemnité de déplacement.

b) Dans les chantiers des fanbourgs situés dans la zone comprise entre la zone urbaine et le périmètre communal, les frais d'autobus, depuis l'arrêt le plus proche du domicile de l'intéressé et au plus depuis la tête de ligne desservant le chantier seront dûs aux travailleurs.

c) Dans les chantiers de banlieue situés entre le périmètre communal et la limite de la banlieue, une indemnité de déplacement journalière de 875 millimes sera accordée aux ouvriers résidants dans ce périmètre communal. Les frais de transport, depuis la limite du périmètre communal sont à la charge de l'employeur.

2) Déplacement hors banlieue :

a) Tout travailleur demeurant dans la ville ou dans la banlieue et travaillant hors de la banlieue sera transporté sur le chantier aux frais de l'employeur.

Les heures passées en voyage seront payées au salaire de ce travailleur sans aucune indemnité de déplacement.

b) Il sera alloué en outre, à ce travailleur une indemnité de déplacement par jour de présence sur le chantier dans les conditions suivantes :

— Chantier situé dans une première zone à l'intérieur d'un cercle de 40 km : 875 millimes.

— Chantier situé dans une deuxième zone au-delà de 40 km : 1.750 millimes.

Le logement est assuré par l'employeur dans de bonnes conditions sanitaires. A défaut, il sera alloué au travailleur empêché de regagner son domicile, une indemnité de logement égale à 2d,000 et une allocation de dîner évalué à 1d,750.

c) Pour permettre au travailleur de rentrer périodiquement à la ville lors des journées de repos hebdomadaire groupées, l'employeur aura à sa charge les frais du voyage aller-retour dans les conditions suivantes :

— Chantier situé dans un rayon de 100 km autour de la ville : chaque semaine.

— Chantier situé entre 100 et 200 km autour de la ville : toutes les deux semaines.

— Chantier situé au-delà de 200 km : toutes les quatre semaines.

— Lorsque la durée totale du trajet aller et retour excédera 4 heures, il sera attribué, en outre, au travailleur l'indemnité de déplacement de 1.750 vue ci-dessus.

Aucune indemnité n'est due au travailleur qui prend sur place les repos prévus au présent paragraphe.

Il est alloué aux chauffeurs et convoyeurs qui ne travaillent pas dans les chantiers sus-visés et qui se trouvent à l'occasion d'un déplacement empêchés de regagner leur domicile une allocation de déjeuner fixée à 500 millimes.

Il leur sera alloué aussi une allocation de dîner fixée à 1d,750 millimes et une indemnité de logement fixée à 2d,000 lorsqu'ils se trouvent empêchés de passer la nuit à domicile.

Le travailleur appelé à effectuer un déplacement hors banlieue et devant durer plus d'une journée sera averti au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle. Cette disposition ne s'applique pas aux chauffeurs et aux convoyeurs.

Art. 58. (nouveau). — Prime de présence :

Il sera alloué aux salariés remplissant les conditions requises une prime de présence fixé à 4.160 par mois.

Art. 61 (nouveau). — Assistance décès :

En cas de décès d'un travailleur et en l'absence d'une assurance sociale couvrant le même risque par une somme au moins égale, il sera alloué à sa veuve ou, à défaut à ses enfants à charge, des secours en espèces dont le montant est fixé à 120 dinars.

Art. 62 (premier alinéa nouveau). — Indemnité de départ à l'âge de la retraite :

Il est alloué à tout travailleur partant à la retraite une indemnité égale au salaire d'un mois et demi s'il a une ancienneté effective inférieure à dix ans et au salaire de trois mois s'il a une ancienneté effective supérieure à dix ans sans changement.

(Le reste sans changement).

Art. 2. — La Convention Collective Nationale sus-visée est complétée par les dispositions suivantes :

Art. 61 (bis). — Prime de risque :

Il est alloué au personnel de production travaillant dans les ateliers une prime dite « prime de risque fixée à trois dinars cinq cent millimes (3d500) par mois.

Art. 3. — Les deux grilles des salaires annexés à la Convention Collective Nationale de l'industrie du bois, du meuble et du liège seront remplacées par celles jointes à cet avenant.

Art. 4. — Les parties ont convenu d'adopter les dispositions de la Convention Collective Cadre après sa révision et son agrément qui seront, pour le même objet plus favorables que celles de la Convention Collective Nationale de l'industrie du bois du meuble et du liège.

Art. 5. — Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er janvier 1983.

Tunis, le 8 mars 1983

Pour les Organisations
Syndicales des Travailleurs
Le Président de l'Union
Générale Tunisienne
du Travail

Signé : **Habib ACHOUR**

Le Secrétaire Général
de la Fédération Nationale
des Professions Diverses

Signé : **Mohamed NAFFETI**

Pour les Organisations
Syndicales des Employeurs
Le Président de l'Union
Tunisienne de l'Industrie
du Commerce et de l'Artisanat

Signé : **Ferjani
BELHADJ AMMAR**

Le Président de la Chambre
Syndicale de l'Ameublement
en bois et en métal

Signé : **Alaya EL BASLI**