

Vu l'avenant n°3 à la dite convention signé le 14 juillet 1990, agréé par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 31 août 1990 et publié au JORT n°58 du 14 septembre 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 5, 11, 15, 19, 24, 25, 30, 32, 35, 37, 38, 45, 49 et 52 de la convention sus-visée sont modifiés comme suit:

Article 5 (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. Toutefois , ces nombres d'heures peuvent être portés respectivement à 58 et 108 heures en cas de nécessité dûment prouvée. 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 des industries et du commerce des boissons alcoolisées**

Entre les soussignés :

- L'union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (L'UTICA);  
- La chambre syndicale des fabricants des boissons alcoolisées ;

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 des industries et du commerce des boissons alcoolisées signée le 29 avril 1975, agréée par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 19 juin 1975 et publiée au JORT n°58 du 2 septembre 1975 ;

Vu l'avenant n°1 à cette convention signé le 8 mars 1983, agréé par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 28 avril 1983 et publié au JORT n°40 du 27 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 22 mars 1989 et publié au JORT n°21 du 24 mars 1989 ;

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 11 (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 : 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 15 (nouveau) : Avancement et promotion

##### A) Avancement :

L'avancement normal consiste à passer d'un échelon à un 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 supérieure de la spécialité . La promotion est fonction de la valeur professionnelle du travailleur telle qu'elle ressort des éléments suivants :

- a) - la durée de la pratique dans la profession;
- b) - la formation et les aptitudes professionnelles;
- c) - l'ancienneté et les notations dans l'établissement;
- d) - les charges de famille.

Un tableau de promotion est arrêté à la fin du mois de Novembre de chaque année par l'employeur et soumis pour avis à la commission paritaire. Ce tableau 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 extérieurs, au personnel des catégories inférieures ayant l'aptitude nécessaire pour remplir les fonctions des emplois considérés, qu'il s'agisse de recrutement de cadres, d'agents de maîtrise ou de personnel d'exécution .

Après chaque période de 10 ans de travail accomplie dans le même établissement, le travailleur bénéficie automatiquement d'une augmentation de salaire dont le montant minimum est égal à la différence entre le salaire de l'échelon où il est rangé dans sa

catégorie et celui du même échelon de la catégorie supérieure et ce sans qu'il change de catégorie et en conservant l'échelon correspondant à son ancienneté.

Les dispositions du paragraphe précédent n'ont pas d'effet rétroactif . Toutefois, les travailleurs ayant une ancienneté de 20 ans dans le même établissement bénéficient d'une et unique augmentation de salaire à partir de la date d'effet du présent avenant .

#### Article 19 (nouveau) : Indemnité de licenciement

Il sera alloué à tout travailleur licencié au moment de son départ, sauf faute grave dûment établie de l'intéressé, une indemnité de licenciement tenant compte de l'ancienneté dans l'établissement.

L'indemnité sera calculée à raison de 21 jours de salaire par année de services effectifs dans la même entreprise, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire.

L'indemnité de licenciement est distincte de celle due pour inobservation du préavis ainsi que des dommages - intérêts dûs au cas d'un licenciement abusif. La présence 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 la rémunération totale gagnée par le travailleur licencié pendant le mois précédant le préavis du licenciement; elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédant le préavis du licenciement.

#### Article 24 (nouveau) : Absences

Aucune absence ne sera tolérée sans autorisation préalable de l'employeur.

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté, tels que décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant direct ou d'un descendant direct sont portées, le plus rapidement possible et au plus tard dans les trois jours, à la 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.

#### Article 25 (nouveau) : Durée du travail

La durée du travail est fixée à 40 heures par semaine .

L'horaire du travail hebdomadaire est établi compte tenu de ce régime. Tout travail effectué en sus de la durée journalière du travail fixée par cet horaire donne lieu au paiement des heures supplémentaires.

Les travailleurs bénéficieront pendant le mois de ramadan d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives, sans porter atteinte à la durée normale de travail (40 heures par semaine).

#### Article 30 (nouveau) : Jours fériés

Les jours fériés considérés comme jours de congé chômés et payés sont : le 1er janvier, le 20 mars, le 9 avril, le 1er mai, le 25 juillet, le 7 novembre, le jour du mouled, le premier jour de l'Aïd el fitr, le premier jour de l'Aïd el idha, le jour de l'an Hégre.

Les travailleurs qui ne pourraient par nécessité 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 32 (nouveau) : Congés spéciaux pour raisons de famille

Les travailleurs bénéficieront de congés 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, sauf dispositions contractuelles particulières plus favorables :

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

Les bénéficiaires des dits congés devront produire les justifications utiles .

#### Article 35 (nouveau) : congés de maladie

Le travailleur atteint d'une incapacité de travail par suite de maladie est placé dans la position de congé de maladie, à condition qu'il fournisse, dans les 72 heures, un certificat médical précisant la nature de la maladie et sa durée probable.

sera exclu du bénéfice des dispositions du 1er paragraphe du présent article, tout travailleur qui :

- a) interrompt son travail pour des raisons qui résultent soit de l'excès de consommation des boissons alcoolisées, ou de son inconduite, soit des blessures reçues en dehors du travail, s'il est reconnu fautif;
- b) n'observe pas les prescriptions médicales ou s'absente de son domicile sans autorisation du médecin ;
- c) étant malade, se livre à un travail extérieur rémunéré ou non;
- d) prolonge la cessation du travail au delà du délai prescrit par les médecins. Il est alors considéré comme étant en absence injustifiée et passible, à ce titre, des sanctions disciplinaires.

L'employeur se réserve le droit de faire effectuer à domicile tout contrôle médical qu'il jugera utile.

Les travailleurs placés en position de congé de maladie, bénéficieront, éventuellement, d'un régime complémentaire, en sus du bénéfice des dispositions prévues par le règlement de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Ce régime complémentaire est prévu à l'article 48 de la présente convention collective.

#### Article 37 (nouveau) : Congés sans solde

Un congé sans solde pourra être accordé par l'employeur à tout travailleur qui en ferait la demande, dans la limite des nécessités de service.

La durée de ce congé, qui porte interruption du droit à l'avancement et au versement effectué par l'employeur aux organismes d'assurances sociales, ne pourra excéder 180 jours par an, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

#### Article 38 (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 émanant 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 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 45 (nouveau) : Tenues de travail et de protection

L'employeur prend en charge les frais d'achat des vêtements ainsi que des chaussures de travail, conformément à la législation en vigueur. L'employeur fournira également et gratuitement les tenues de protection.

La commission paritaire ou, à défaut, le représentant du personnel en accord avec l'employeur, arrêtera les normes des tenues 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.

#### Article 49 (nouveau) : Régime de retraite

Le personnel régi par la présente convention bénéficie du régime de retraite prévu par la législation en vigueur.

Toutefois, à l'occasion du départ à la retraite, il sera attribué à tout travailleur une indemnité de fin de carrière selon les modalités suivantes :

- Tout travailleur ayant accompli 10 à 15 ans de services : 2 mois de salaire de base ;

- Tout travailleur ayant accompli 15 à 20 ans de services : 3 mois de salaire de base ;

- Tout travailleur ayant accompli plus de 20 ans de services : 4 mois et demi de salaire de base .

#### Article 52 (nouveau) : Régime d'ancienneté-reclassement

Il est institué un régime d'ancienneté suivant les grilles des salaires figurant en annexe.

Les salaires de chaque catégorie de travailleurs subissent une augmentation progressive qui pourrait atteindre, au bout de 31 ans, 68 % des salaires correspondants aux premiers échelons.

Article deux : Le tableau de classification des postes de fabrication et d'entretien (personnel ouvrier) et le tableau de classification des emplois de bureau des emplois techniques et des services annexes (personnel payé au mois ) annexés à la convention sus-visée sont modifiés comme indiqué dans les deux tableaux annexés au présent avenant

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 .

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 11 juin 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 de l'alimentation  
et du tourisme

Signé : YOUNES 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 des  
fabricants des boissons alcoolisées

Signé : JEAN BOUJN