

**Avenant n° 3 à la convention collective nationale
des concessionnaires du matériel agricole
et de génie civil**

Entre les soussignés :

- L'union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA) ;
- La Chambre syndicale du matériel agricole et de génie civil ;
d'une part ;
- L'Union générale tunisienne du travail (UGTT) ;
- La fédération générale de la métallurgie ;
d'autre part ;

Vu la convention collective nationale des concessionnaires du matériel agricole et de génie civil signée le 30 avril 1987, agréée par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 5 mai 1987 et publiée au JORT n° 62 du 8 septembre 1987 ;

Vu l'avenant n° 1 à cette convention, signé le 22 février 1989, agréé par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 29 mars 1989 et publié au JORT n°23 du 31 mars 1989 ;

Vu l'avenant n°2 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°54 des 21-24 août 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 ;

Il a été convenu ce qui suit :

Article Premier : Les articles 4, 8, 12, 16, 18, 23, 28, 31, 37, 45, 49, 50, 55, 56, 57, 58 et 59 de la convention collective 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 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 .

L'employeur procède, sur la base d'un engagement écrit du travailleur, à la retenue de la cotisation et à son versement à l'organisation à laquelle ce travailleur est adhérent.

Article 8 (nouveau) : Période d'essai et de stage

Tout salarié nouvellement affecté à un poste doit effectuer une période appelée période préparatoire dans le cas d'un recrutement interne, opéré conformément aux dispositions du troisième paragraphe de l'article précédent de la présente convention et période d'essai dans le cas d'un recrutement externe, afin de confirmer ses aptitudes à ce poste.

Dans le cas d'un recrutement externe, la durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- Pour le personnel d'exécution : 6 mois.
- Pour le personnel de maîtrise : 9 mois.
- Pour les cadres : 1 an.

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, si elle est concluante le travailleur est confirmé dans son poste. Il recevra une lettre de confirmation au plus tard quinze jours après l'expiration de la période d'essai .

La lettre de la confirmation signée par l'employeur mentionnera notamment :

- La date de confirmation.
- La catégorie et l'échelon dans lesquels est classé le travailleur.
- La rémunération et, éventuellement, les avantages particuliers qui lui sont accordés.

Si l'essai n'est pas concluante, le candidat pourra être soumis à un deuxième et dernier essai de même durée.

En cas de confirmation après le deuxième essai, la période correspondant à la prolongation de l'essai est également prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Si un travailleur vient d'être embauché après les deux périodes d'essai sus-indiquées, son engagement ne se fera que sur la base de la confirmation directe. Pour le recrutement interne la durée de la période probatoire est fixée à trois mois. Si après ce délai, elle s'avère non concluante, le travailleur est reversé dans sa situation d'origine et considéré pour l'avancement, comme ne l'ayant jamais quittée.

Article 12 (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 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 ;

L'agent qui aura accédé à une catégorie supérieure sera rangé à l'échelon comportant une rémunération égale ou, à défaut, immédiatement supérieure à celle correspondant à l'échelon qu'il détient auparavant, avec une bonification d'un échelon.

Un tableau de promotion sera arrêté, à la fin de chaque mois de Janvier, par l'employeur et soumis pour avis à la commission paritaire. Ce tableau portera les noms des proposés à la promotion s'il y a lieu.

Le tableau de promotion prendra effet à partir du 1er Janvier de la même année.

Tout travailleur promu bénéficie d'un échelon supplémentaire dans sa nouvelle catégorie après son classement à l'échelon comportant un salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur à son ancien salaire.

Article 16 (nouveau) : Délai - congé

Le délai - congé, compte non tenu des droits à congé payé, est fixé à un mois pour tout le personnel:

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 trois heures, pour leur permettre de retrouver du travail. Ces heures d'absence seront considérées heures de travail effectif et ne donneront pas lieu à réduction du salaire et des primes. Elles 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 bloquées en tout ou en partie avec l'accord de l'employeur.

Article 18 (nouveau) : Mutation avec changement de résidence

Les mutations entraînant un changement de résidence ne peuvent être décidées que pour nécessité de service, elles ne peuvent être prononcées d'office que dans la mesure où il n'existe pas de volontaires remplissant les conditions requises.

Dans ce cas, il sera tenu compte de l'ancienneté du travailleur, de sa condition familiale et d'habitation ainsi que de sa responsabilité syndicale.

Dans tous les cas, tous les frais engendrés directement par cette mutation seront à la charge de l'employeur.

L'agent muté avec changement de résidence, doit en être informé un mois à l'avance.

Article 23 (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 calculée à raison de un mois de salaire par année de service accomplie dans la même entreprise, sur la base du salaire perçu lors du licenciement, compte tenu de tous les avantages n'ayant pas de caractère de remboursement de frais, toutefois cette indemnité est plafonnée à 10 mois de salaires.

Article 28 (nouveau) : Jours fériés, chômés et payés

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 jour du Moulded et le jour de l'An Héjire.

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 31 (nouveau) : Congés spéciaux pour raisons de famille

Les travailleurs permanents bénéficieront de congés spéciaux avec maintien intégral de tous les éléments du salaire fixés comme suit :

- Naissance d'un enfant 2 jours ouvrables.
- Mariage du Travailleur 3 jours ouvrables.
- Décès d'un conjoint 3 jours ouvrables.
- Décès d'un père, d'une mère ou d'un fils 3 jours ouvrables.
- Décès d'un frère, d'une soeur, d'un petit fils, d'une petite fille, d'un grand-père ou d'une grande-mère... 2 jours ouvrables.
- Circoncision d'un enfant 1 jour ouvrable.
- Mariage d'un enfant 1 jour ouvrable.

Les bénéficiaires desdits 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 45 (nouveau) : Tenues de travail et de protection.

L'employeur supporte, à sa charge, les frais d'achat des vêtements de travail (deux tenues, une paire de chaussures, un couvre-chef et deux chemises). Les travailleurs sont tenus de porter ces vêtements et de veiller à leur propreté.

L'employeur doit fournir également et gratuitement les tenues de protection destinées à assurer la sécurité du personnel lors de l'exécution de son travail.

Le travailleur s'engage à porter les vêtements de travail et de protection. A défaut, il fera l'objet de sanctions disciplinaires.

Les normes afférentes à ces vêtements de travail et de protection qui doivent être adaptées au travail sont fixées au sein de la commission paritaire consultative ou, à défaut , par l'employeur et le représentant du personnel.

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

Article 49 (nouveau) : Prime de transport

Il est attribué à tout salarié une prime de transport de dix dinars par mois en fonction des journées travaillées et cela en plus des dispositions du décret n° 82-503 du 16 Mars 1982, portant institution ou majoration de la prime de transport dans le secteur non agricole, tel que modifié par le décret n° 86-691 du 19 Juillet 1986.

Article 50 (nouveau) : Indemnité de fonction.

Il est accordé aux cadres responsables une indemnité dite de fonction payable mensuellement et à terme échu et fixée ainsi :

- Directeur : 90 dinars.
- Sous-Directeur : 75 dinars.
- Chef de Service ou assimilé : 60 dinars.
- Chef de section ou assimilé : 30 dinars.

Article 55 (nouveau) : Indemnité de déplacement

Tout agent amené à se déplacer à l'intérieur du pays par nécessité de service perçoit une indemnité de déplacement dont le montant est fixé comme suit :

- 5 dinars s'il est appelé à prendre son déjeuner au cours du déplacement.
- 15 dinars pour un déplacement nécessitant une nuit . La nuit doit être justifiée dans la mesure du possible.

Article 56 (nouveau) : Indemnité de l'Aïd El Idha

Il est accordé à tout le personnel, à l'occasion de l'Aïd El Idha, une indemnité dont le montant est fixé à 40 dinars pour chaque travailleur.

Article 57 (nouveau) : Allocations scolaires

Des allocations scolaires sont attribuées à l'ensemble du personnel pour chaque enfant scolarisé avec un maximum de quatre enfants.

Ces allocations sont fixées comme suit :

- 20 dinars pour les enfants scolarisés à l'enseignement primaire;
- 40 dinars pour les enfants scolarisés à l'enseignement secondaire ou supérieur.

Elles sont versées au cours du mois de septembre de chaque année sur pièces justificatives.

Article 58 (nouveau) : indemnité de départ à la retraite

Le salarié partant à la retraite et ayant un minimum de huit ans d'ancienneté dans l'entreprise aura droit à une indemnité de départ à la retraite égale à une mensualité de base par tranche de 8 ans de services accomplis avec maximum de quatre mensualités de base.

Article 59 (nouveau) : Aide en cas de décès

En cas de décès d'un travailleur, il sera alloué à ses héritiers une aide forfaitaire de cent dinars.

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

- la grille n°1 : à compter du 1er juin 1993 ;
- la grille n°2 : à compter du 1er juin 1994 ;
- la grille n°3 : à compter du 1er juin 1995 .

Bénéficient des augmentations de salaires découlant de l'application de ces grilles tous les travailleurs y compris ceux payés hors grille.

Article trois : le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er juin 1993 sous réserve des dispositions de l'article deux 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 la Métallurgie

Signé : HASSEN KANZARI

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 du matériel agricole
et de génie civil

Signé : MOHAMED LOUKIL