

#### **Avenant n° 4 à la convention collective nationale de la boulangerie**

Entre les soussignés :

- l'union tunisienne de l'industrie , du commerce et de l'artisanat (UTICA) ;
  - La chambre nationale des syndicats des boulangers ;
- 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 de la boulangerie signée le 11 mai 1976, agréée par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 12 juillet 1976 et publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne n°47 des 16 et 20 juillet 1976 ;

Vu l'avenant n°1 à cette convention signé le 2 décembre 1983, agréé par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 21 décembre 1983 et publié au Journal Officiel de la République Tunisienne n°8 des 31 Janvier et 3 février 1984 ;

Vu l'avenant n°2 à la dite convention signé le 30 octobre 1989 agréé par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 8 février 1990 et publié au Journal Officiel de la République Tunisienne n°12 du 13 février 1990;

Vu l'avenant n°3 à la dite convention signé le 12 février 1991, agréé par arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 11 mars 1991 et publié au Journal Officiel de la République Tunisienne n°20 des 19 et 22 mars 1991 ;

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 5, 9, 12, 22, 28 et 36 de la convention collective 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 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 contraaires .

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 9 (nouveau) : Période d'essai

La durée de la période d'essai pour les travailleurs titulaires de cartes professionnelles est de trois mois . Au cours de cette période, le travailleur peut donner ou recevoir congé sans préavis, par simple signification . A l'issue de la période d'essai, tout engagement est confirmé par lettre précisant les fonctions du travailleur ainsi que sa rémunération . Si l'essai n'est pas concluant, le candidat peut être soumis à un deuxième et dernier essai pour une même période, c'est à dire trois mois.

La durée de la période d'essai pour les travailleurs qui ne sont pas titulaires de cartes professionnelles est de six mois . A l'issue de

cette période tout engagement est confirmé par lettre précisant les fonctions du travailleur ainsi que sa rémunération . Si l'essai n'est pas concluant, le candidat peut être soumis à un deuxième et dernier essai pour une période de trois mois uniquement.

Article 12 (nouveau) : Bulletin de paye

Lors du paiement des salaires, il sera délivré à chaque travailleur un bulletin de paye conformément aux dispositions du Code du travail et notamment son article 143 .

Le bulletin de paye sera rempli en langue arabe et devra comprendre dans son entête le nom et l'adresse de l'entreprise.

Lorsque le jour du paiement des salaires coïncide avec un jour non ouvrable, le versement des salaires et la délivrance du bulletin de paye seront effectués la veille .

Article 22 (nouveau) : Absence

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

Les absences dues à un cas fortuit, dûment constatées, telles 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 deux jours à la connaissance de l'employeur .

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

En cas d'absences prévisibles, le travailleur ne pourra s'absenter qu'après avoir obtenu l'autorisation préalable de l'employeur .

Au cas où l'un des ouvriers s'absente, Les autres ouvriers doivent effectuer, en plus de leur travail habituel, le travail dévolu à cet ouvrier . Ils se partagent le salaire qu'aurait perçu cet ouvrier s'il avait travaillé .

Le remplacement de l'ouvrier absent ne dégage pas ce dernier de l'obligation de justifier son absence . En cas d'absence injustifiée, il s'expose à l'une des sanctions du 2ème degré prévues à l'article 36 de la présente convention .

Article 28 (nouveau) : Jours fériés

Les jours fériés chômés et payés sont le 1er mai, le 20 mars, le 25 juillet, le 7 novembre, le 1er jour et le deuxième jour de l'aïd el fitr, le 1er jour et le deuxième jour de l'aïd el Idha et le jour du mouled .

Les travailleurs qui ne pourraient, du fait du service, bénéficier de ces congés auront droit à une majoration de salaires de 100%.

Les jours fériés non payés, s'ils ne sont pas chômés, sont considérés comme journées normales de travail .

Article 36 (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 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 deux : Les dispositions de l'annexe n°3 à la convention sus-visée, relatives à la définition des fonctions du chef de four sont modifiées comme suit :

Chef de four : C'est le chef de l'équipe de panification ; il doit contrôler et corriger le cas échéant, les tâches effectuées par le peseur et le pétrisseur ; il supervise le travail du passeur de planche, contrôle le transport de la pâte, allume le four et surveille sa température et enfourme le pain après incision par une lame ; Il lui est interdit d'utiliser une lame de rasage, l'employeur lui fournit des lames spéciales à l'incision du pain. Il assure également le défourement du pain et le nettoyage de la façade du four.

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

- Grilles n°1,2,3 et 4 : à compter du 1er mai 1993.

- Grilles n°5,6,7, et 8 : à compter du 1er mai 1994.

- Grilles n°9,10,11 et 12 : à compter du 1er mai 1995.

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

Tunis, le 5 novembre 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 nationale  
des syndicats des boulangers

Signé : AHMED MAHDAOUI