

Vu l'avenant n° 3 à ladite convention signé le 12 février 1991, agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 11 mars 1991 et publié au JORT n° 20 des 19 et 22 mars 1991,

Vu l'avenant n° 4 à ladite convention signé le 5 novembre 1993, agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 29 novembre 1993 et publié au J.O.R.T n° 93 du 7 décembre 1993,

Vu l'accord cadre relatif à la révision des conventions collectives, conclu le 2 avril 1996 entre l'UGTT et l'UTICA,

Il a été convenu ce qui suit :

Article premier - Les articles 5, 6, 8, 9, 12, 33, 42, 48 et 49 de la convention collective susvisée 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. Cette demande devra être formulée par écrit et faire mention de son objet.

L'entrevue entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales centrales ne pourrait avoir lieu qu'en présence d'un représentant de l'organisation des employeurs.

En cas d'absence du représentant de l'organisation des employeurs, la réunion sera dûment tenue.

Art. 6. (nouveau) - Représentation du personnel dans les entreprises : commission consultative d'entreprise et délégués du personnel.

La représentation du personnel dans les entreprises est régie par les dispositions du code du travail et du décret n° 95-30 du 9 janvier 1995.

Les modalités d'élection des représentants du personnel à la commission consultative d'entreprise et des délégués du personnel sont fixées conformément aux dispositions du décret précité et aux dispositions suivantes :

L'employeur informe le personnel de l'organisation des élections par voie d'affichage et en informe également, par écrit, le syndicat de l'entreprise.

Les candidatures pour être membres à la commission sont présentées directement par les travailleurs. Le syndicat de l'entreprise peut présenter la liste de ses candidats, dans ce cas l'un des deux membres représentant le personnel au bureau électoral appartient à ce syndicat.

Art. 8. (nouveau) : Nombre de production :

Les normes de production feront l'objet d'un accord au sein d'une commission technique paritaire au niveau de chaque branche d'activité ou de chaque entreprise.

Dans les boulangeries modernes et les boulangeries traditionnelles à deux fours, les normes de production sont fixées à 6 balles et demie pour huit heures de travail et pour une équipe composée d'un chef de four, d'un pétrisseur, d'un peseur et d'un passeur de planches.

Si la production dépasse 6 balles et demie, une 2ème équipe sera constituée dont la composition dépendra de la production de la boulangerie : Si la production est inférieure ou égale à 4 balles et demie l'équipe sera composée de 3 travailleurs (un chef de four, un pétrisseur et un peseur). Si la production est supérieure à 4 balles et demie sans dépasser 6 balles et demie, l'équipe technique comprendra 4 travailleurs.

Pour les boulangeries modernes et les boulangeries traditionnelles à 2 fours qui produisent 4 balles et demie et moins

Avenant n° 5 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 JORT 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 JORT n° 8 des 31 janvier et 3 février 1984,

Vu l'avenant n° 2 à ladite convention signé le 30 octobre 1989, agréé par arrêté du ministre des affaires sociales du 8 février 1990 et publié au JORT n° 12 du 13 février 1990,

durant 8 heures de travail, l'équipe technique sera composée de 3 travailleurs seulement (chef de four, pétrisseur et peseur).

une augmentation mensuelle de 6 dinars est accordée à chaque travailleur de l'équipe technique composée de 3 travailleurs, cette augmentation est intégrée dans le salaire de base.

Le 4ème travailleur dont se passera l'équipe technique dans les boulangeries modernes et les boulangeries traditionnelles à 2 fours, sera employé à la boulangerie avec maintien de ses avantages acquis, si l'employeur envisage de recruter un travailleur pour l'équipe technique, la priorité sera accordée au travailleur exclu de l'équipe technique pour le réintégrer.

Art. 9. (nouveau) : Période d'essai

La période d'essai est fixée comme suit :

Pour le personnel administratif :

1 - Six mois pour les agents d'exécution qui sont :

- les agents administratifs de la catégorie 1 à la catégorie 5
- aide-mécanicien, aide-mécanicien auto, aide-électricien
- mécanicien, électricien, réparateur de machine.

2 - Neuf mois pour les agents de maîtrise qui sont :

- les agents administratifs des catégories 6 et 7
- chef d'équipe de production, d'entretien ou de réparation.

3 - Une année pour les cadres qui sont les agents administratifs de la catégorie 8 :

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 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.

Si le 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.

Pour l'équipe technique :

La période d'essai pour les travailleurs titulaires de cartes professionnelles ne dépasse pas trois mois. Au cours de cette période, 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 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 période d'essai pour les travailleurs non 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 six mois.

Art. 12. (nouveau) : Bulletin de paie :

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

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

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

Une avance est remise au travailleur sur sa demande le 15 du mois.

Art.33 (nouveau) - Congés de maladie

Sont ajoutés à la fin de l'article les deux paragraphes suivants :

En cas d'absences répétées pour cause de maladie, l'employeur peut exiger de soumettre le travailleur à l'examen du médecin du travail.

Tout travailleur est tenu de communiquer par écrit son adresse exacte lors de son recrutement et lors de changement de celle-ci. En cas de non respect de cette procédure, l'adresse déclarée est considérée comme étant l'adresse exacte.

Art. 42 (nouveau) - Tenues de travail.

L'employeur assure l'achat de deux tenues de travail pour chaque travailleur et supporte seul les frais d'achat de ces tenues. Chaque tenue comporte un pantalon, une chemise, un couvre-chef et une paire de chaussures.

Un vestiaire est mis à la disposition des travailleurs pour y déposer leurs vêtements de travail. Les travailleurs sont tenus de porter ces vêtements durant l'accomplissement de leur travail.

La tenue de travail doit être uniforme à l'intérieur de la boulangerie.

Est considéré comme n'ayant pas octroyé les tenues de travail, l'employeur qui accorde au travailleur une indemnité compensatrice en contrepartie de sa renonciation aux tenues.

Aucun travailleur ne sera admis à effectuer son travail, avant qu'il ne porte la tenue de travail.

Art. 48 (nouveau) - Notation.

Il est attribué à chaque travailleur une fois par an une note professionnelle globale chiffrée variant de 1 à 20 exprimant le rendement, les connaissances professionnelles, l'assiduité et le comportement, suivie d'une appréciation indiquant les mérites du travailleur.

La note professionnelle est attribuée selon les quatre éléments d'appréciation suivants :

- présence : de 0 à 5
- comportement : de 0 à 5
- connaissances professionnelles : de 0 à 6
- rendement : de 0 à 4.

La note afférente à l'élément présence est calculée comme suit :

- Le travail effectif d'une durée de 2288 heures par an permet l'obtention de la note entière consacrée à la présence soit 5.

- Toute absence non justifiée et illégale entraîne l'abattement de la note comme suit :

* l'absence de 24 heures durant l'année entraîne l'abattement de la note d'un point,

* l'absence de 48 heures durant l'année entraîne l'abattement de la note de deux points,

* l'absence de 72 heures durant l'année entraîne l'abattement de la note de trois points,

* l'absence de 96 heures durant l'année entraîne l'abattement de la note à 0.

Le pouvoir de notation appartient à l'employeur qui peut le déléguer.

La note chiffrée doit être portée avant le 15 décembre de chaque année à la connaissance de l'intéressé qui peut à cette occasion et dans un délai maximum de 10 jours demander à la commission consultative d'entreprise d'intervenir auprès de l'employeur pour la révision de la note décernée.

Art. 49 (nouveau) - Prime de rendement et de gratification de fin d'année.

Les travailleurs ainsi que les représentants des organisations syndicales sont tenus d'apporter leurs concours à l'amélioration de productivité de l'entreprise. Afin d'encourager les travailleurs à contribuer à cette amélioration, une prime leur sera attribuée à la fin de l'année.

Le montant de cette prime ne peut être inférieur à l'équivalent du salaire de 7 jours ouvrables et ne peut excéder le salaire de 26 jours ouvrables. La prime est accordée suivant la note professionnelle attribuée :

- la note professionnelle de 0 à 9 : salaire de 7 jours ouvrables,
- la note professionnelle de 10 à 14 : salaire de 12 jours ouvrables,
- la note professionnelle de 15 à 17 : salaire de 18 jours ouvrables,
- la note professionnelle de 18 à 20 : salaire de 26 jours ouvrables.

Article deux - Est ajouté à la convention collective sus-visée l'article suivant :

Art. 1 bis. - Contrat de travail à durée déterminée.

1 - Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.

2 - Les travailleurs recrutés par des contrats de travail à durée indéterminée sont soumis pour ce qui est de la période d'essai et de la titularisation aux dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables.

3 - Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

- l'accomplissement de travaux de premier établissement ou de travaux neufs,
- l'accomplissement de travaux nécessités par un surcroît extraordinaire de travail,
- le remplacement provisoire d'un travailleur permanent absent ou dont le contrat de travail est suspendu,
- l'accomplissement de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, effectuer des opérations de sauvetage ou

pour réparer les défauts dans le matériel, les équipements ou les bâtiments de l'entreprise,

- l'exécution de travaux saisonniers ou d'autres activités pour lesquelles il ne peut être fait recours, selon l'usage ou de par leur nature, au contrat à durée indéterminée.

4 - Le contrat de travail à durée déterminée peut également être conclu, dans des cas autres que ceux indiqués au paragraphe précédent, sur accord entre l'employeur et le travailleur et à condition que la durée de ce contrat n'excède pas quatre ans y compris ses renouvellements, tout recrutement du travailleur concerné après l'expiration de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai, le contrat est conclu par écrit en deux exemplaires, l'un conservé par l'employeur et l'autre délivré au travailleur.

5 - Les travailleurs recrutés par contrats de travail à durée déterminée perçoivent des salaires de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieurs à ceux servis, en vertu des textes réglementés ou convention collectives aux travailleurs permanents ayant la même qualification professionnelle.

Article trois - Les articles 38, 39 et 40 de la convention collective susvisée sont abrogés.

Article quatre - Les expressions "comité d'entreprise" et "commission consultative paritaire" sont remplacées par l'expression "commission consultative d'entreprise" et l'expression "comité d'hygiène et de sécurité" est remplacée par l'expression "comité de santé et de sécurité au travail" et ce dans tous les articles de la convention où figurent ces expressions.

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

- les grilles numéros 1, 2, 3, 4 et 5 : à compter du 1er mai 1996,
- les grilles numéros 6, 7, 8, 9, et 10 : à compter du 1er mai 1997,
- les grilles numéros 11, 12, 13, 14 et 15 : à compter du 1er mai 1998.

Article six - Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er mai 1996, sous réserve des dispositions de l'article cinq ci-dessus.

Tunis, le 24 septembre 1996.

Pour les Organisations Syndicales
des Travailleurs

Le Secrétaire Générale de l'Union
Générale Tunisienne du Travail

Signé : Ismaïl Sahbani
Le secrétaire Générale 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 Hédi Jilani
Le président de la chambre
nationale du syndicat
de boulangerie
Signé Ahmed Mahdhaoui