

## CONVENTION COLLECTIVE CADRE

### PREAMBULE

Approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires Sociales du 29 Mai 1973 paru au JORT des 25-29 Mai - 1er Juin 1973, page n° 852

Signée à Tunis le 20 Mars 1973 par MM. Habib ACHOUR et FERJANI BEL HADJ AMMAR respectivement Secrétaire général de l'Union Générale Tunisienne du travail (UGTT) et Président de l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA)

L'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (U.T.I.C.A.) représentée par son Président Monsieur Ferjani Bel Hadj Ammar d'une part,

et l'Union Générale Tunisienne du Travail (U.G.TT,) représentée par son Secrétaire Général Monsieur Habib Achour, d'autre part,

Les deux parties, Convaincues de la nécessité de fonder les relations de travail entre les Employeurs et les Travailleurs relevant de leurs organisations respectives sur des bases saines et rationnelles ;

Soucieuses de promouvoir la paix sociale et d'éviter les conflits collectifs préjudiciables à l'intérêt bien compris de tous les intéressés ;

Persuadées de la valeur constructive d'un dialogue libre entre les Employeurs et les Travailleurs dans le respect de l'intérêt de la collectivité tout entière, en vue de résoudre toutes les difficultés qui peuvent survenir dans leurs relations professionnelles, et cela par une participation de toutes les parties ;

Désireuses d'œuvrer pour le progrès économique et social qui constitue l'objectif primordial des deux organisations, comme il est aussi le souci majeur de tous les responsables du Pays ;

Affirmant leur commune détermination d'œuvrer en vue du développement de la production économique et d'une juste répartition du revenu national garantissant aux travailleurs l'amélioration de leur niveau de vie et une part équitable dans les revenus des entreprises en fonction de l'expansion de la production et de l'accroissement de la productivité ;

S'engagent à agir conjointement pour arriver à déterminer les rémunérations des travailleurs sur une base conventionnelle compte tenu des données de l'économie nationale et en fonction des résultats des entreprises et de la conjoncture ;

Affirment leur commune détermination d'améliorer le niveau de vie des travailleurs et leurs conditions de travail, notamment :

- Par l'institution d'encouragements à la productivité et d'accessoires de salaires. Les rémunérations doivent être fixées d'un commun accord compte tenu, d'un salaire minimum interprofessionnel garanti établi sur la base du coût de la vie et en fonction de la spécialisation des travailleurs et des normes de production,
- Par la rationalisation et le développement de la formation professionnelle, par la fixation d'un commun accord d'une classification professionnelle tenant compte de la spécialisation effective des travailleurs ainsi que par le classement individuel des travailleurs dans les différentes catégories professionnelles, dans le souci de favoriser la carrière des travailleurs et leur promotion dans les catégories supérieures,
- Par l'amélioration des conditions de travail, en particulier par l'allongement des congés annuels payés, l'augmentation du nombre des jours fériés chômés et payés, par le développement de l'hygiène et de la sécurité du travail,

- Par le développement des œuvres sociales en vue de promouvoir le bien-être des travailleurs et de leurs familles.
- Par le développement de la sécurité sociale impliquant notamment l'extension des prestations sociales et se traduisant par la création ou l'amélioration des régimes couvrant les différents risques sociaux, comme la vieillesse, l'invalidité, la maladie et le décès.

En vue de réaliser ces objectifs, les deux parties ont conclu la convention collective cadre ci-après et s'engagent, en même temps à donner corps dans les différentes conventions particulières aux principes ci-dessus énoncés.

Les dispositions des conventions particulières ne peuvent être moins favorables que celles de la convention cadre, et aucune convention collective présente ou à venir ne peut être révisée sans l'accord préalable des deux parties.

En cas de désaccord sur ce point, il sera fait appel à l'arbitrage dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 de la convention cadre.

## **CONVENTION COLLECTIVE CADRE**

### ART. Premier. - *Objet de la Convention*

La présente convention conclue dans l'esprit du préambule ci-dessus et en application de la législation en vigueur a pour objet de traiter, dans un seul document, des questions qui constituent le contenu habituel des conventions collectives.

Elle constitue, pour chaque branche d'activité, la base pour l'établissement des conventions collectives particulières.

Dans le cadre des dispositions générales de la présente convention, des dispositions spéciales à chaque branche d'activité pourront être prévues dans des conventions collectives particulières.

### ART. 2. (nouveau) - *Champ d'application professionnel et territorial*

Les travailleurs permanents sont ceux qui sont recrutés pour une durée indéterminée, et qui ne sont pas employés pour exécuter des travaux occasionnels ou accidentels.

La situation des travailleurs temporaires sera étudiée par branche d'activité à travers les conventions collectives sectorielles ou particulières.

Toutefois, les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne le droit syndical et la liberté d'opinion, la protection dans l'exercice de leurs fonctions, la délivrance du bulletin de paye et du certificat de travail, la durée de travail, la rémunération du travail de nuit, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les jours fériés et les congés payés, de même qu'ils sont soumis aux mêmes dispositions disciplinaires.

Les travailleurs recrutés par des contrats de travail à durée déterminée perçoivent des salaires de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieurs aux salaires de base et indemnités octroyés par des textes réglementaires ou des conventions collectives, aux travailleurs permanents qui ont la même qualification professionnelle.

### ART. 3. - *Durée - Révision - Dénonciation*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La dénonciation ou la demande de révision de tout ou partie de la présente convention par l'une des parties contractante ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration d'une période franche de trois ans à partir de son entrée en vigueur. Au-delà de cette période de trois ans, la dénonciation ou la demande de- révision de la présente convention ne pourra intervenir qu'à l'expiration de deux années civiles.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision totale ou partielle devra notifier sa décision à l'autre partie contractante par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre devra parvenir à l'autre partie contractante avant le 1er octobre, c'est-à-dire trois mois avant la fin de l'année civile en cours et les discussions devront s'ouvrir dans les trente jours suivant la date d'envoi de la lettre.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision totale ou partielle devra joindre à sa lettre de notification un projet de texte de remplacement pour les articles soumis à sa révision.

Si l'accord ne peut intervenir avant l'expiration du délai de trois mois à compter de la date d'ouverture des pourparlers, les parties pourront décider d'un commun accord que la convention reste en vigueur pendant :un nouveau délai de trois mois.

#### ART. 4. - Interprétation

Les différends qui peuvent surgir à l'occasion de l'interprétation de la présente convention ou de conventions collectives particulières doivent être soumis à une commission paritaire ad hoc désignée par les parties signataires de la convention collective considérée.

À défaut d'un accord au sein de cette commission paritaire, les parties pourront d'un commun accord recourir à l'arbitrage du Gouvernement.

La décision définitive d'interprétation obtenue en commission paritaire, ou par arbitrage, produira les mêmes effets que la convention collective considérée.

#### ART. 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 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.

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 y compris le licenciement ou la mutation, l'employeur ne peut prendre en considération le fait de son appartenance ou sa responsabilité syndicale ou l'exercice de ses droits syndicaux légaux, conformément aux lois et règlements en vigueur dans le cadre des structures syndicales légalement reconnues et ce en respectant la dignité de l'entreprise. De même, 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.

L'employeur reconnaît l'organisation syndicale légalement constituée représentée par ses délégués dans l'entreprise dûment mandatés. Il respecte également les attributions légales et légitimes du syndicat qui exerce ses missions dans le respect des attributions des structures légales représentant le personnel au sein de l'entreprise.

L'employeur ou 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

besoin. L'entrevue doit être demandée par écrit à l'employeur qui y répondra dans les quarante huit heures. Dans les cas urgents convenus entre les deux parties, l'entrevue aura lieu immédiatement. Toutes les entrevues devront faire l'objet d'un procès-verbal signé séance tenante par les deux parties. L'entrevue est considérée comme durée de travail effectif.

L'employeur s'emploie avec diligence 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. Il met également à sa disposition des tableaux pour les affiches syndicales placés dans les locaux les plus fréquentés par les travailleurs.

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 le syndicat, sans que ce temps n'excède pour l'ensemble de ces responsables syndicaux 30 heures durant l'année dans les entreprises employant entre 50 et 99 travailleurs, 60 heures durant l'année dans les entreprises employant entre 100 et 200 travailleurs et 110 heures durant l'année dans les entreprises employant plus de 200 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.

Le syndicat de l'entreprise peut, après accord de l'employeur, tenir des réunions générales avec les travailleurs sur les lieux de travail dans le local convenant aux deux parties. Ces réunions se tiennent en dehors des heures de travail, sauf accord des deux parties sur des dispositions contraires.

Si un travailleur est élu pour être délégué syndical titulaire dans l'un des syndicats auquel est affilié le personnel de l'entreprise, il sera à la demande de l'organisation dont il relève et avec l'accord préalable de l'employeur placé dans la position de détachement avec solde intégral ou partiel ou, en cas d'empêchement, sans solde. Mais dans le cas où il est placé dans la position de disponibilité sans solde, l'organisation syndicale effectue tous versements nécessaires qui incombent à l'employeur. Pendant toute la durée de ce mandat, il garde ses droits à l'avancement, à l'ancienneté et à tous les avantages consentis comme s'il était en activité y compris ceux consentis en matière de maladie ou de retraite. 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.

#### ART. 6. (nouveau) - Réception des représentants syndicaux

L'employeur reçoit les représentants des structures de l'organisation syndicale centrale dûment mandatés sur leur demande. Cette demande qui devra mentionner l'objet de l'entrevue, sera présentée soit directement soit par l'entremise des responsables syndicaux de l'entreprise qui peuvent être associés à l'entrevue à la demande de l'organisation. L'employeur fixera la date de l'entrevue.

L'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

ART. 7. - (nouveau) *Représentation du personnel dans les entreprises*

La représentation du personnel dans les entreprises est régie par le code du travail et ses textes d'application.

Les travailleurs peuvent présenter leurs candidatures pour être membres à la commission consultative de l'entreprise et au bureau électoral soit directement soit par le biais du syndicat auquel ils sont adhérents s'il existe.

Le syndicat peut également désigner un représentant pour assister en qualité d'observateur dans les opérations de vote et de dépouillement des voix si l'un de ses adhérents est candidat pour être membre à la commission. .

ART. 8. - *Embauchage*

Le personnel embauché est classé en catégories professionnelles et rémunéré en conséquence. L'embauchage se fera conformément à la législation en vigueur.

Le personnel sera informé par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles existent des postes vacants.

Tout travailleur sera obligatoirement informé par écrit lors de son embauchage de la catégorie professionnelle dans laquelle il sera affecté et du taux de salaire correspondant.

La même information lui sera donnée à l'occasion de tout changement de catégorie.

Des cartes de qualification professionnelle seront, le cas échéant attribuées au personnel par les commissions de classement prévues par l'article 138 du Code du Travail.

Le médecin du travail attaché à l'entreprise effectuera l'examen médical d'embauche dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

ART. 9. (nouveau) - *Normes de production*

Sont déterminées au niveau de l'entreprise les normes de production quantitativement et qualitativement ainsi que la prime de productivité et ce par une commission technique paritaire constituée de deux techniciens représentants l'entreprise, et deux techniciens désignés par les représentants des travailleurs à la commission consultative de l'entreprise. En l'absence de cette commission, ils seront désignés par le syndicat de l'entreprise.

En cas de désaccord sur la fixation des normes de production et la prime de productivité au niveau de l'entreprise, le différend sera porté devant une autre commission pour statuer définitivement.

Cette commission est composée par un expert désigné par l'organisation des employeurs, et un expert désigné par l'organisation des travailleurs, assistés par un expert dans le domaine, désigné par le Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité pour concilier entre eux. Le différend doit être tranché dans un délai ne dépassant pas un mois à partir de la date de sa saisine.

ART. 10. (nouveau) - *Période d'essai*

La période d'essai est fixée comme suit :

- pour les agents d'exécution: six mois. pour les agents de maîtrise : neuf mois.
- pour les cadres : une année.

Aux cours de la période d'essai, le travailleur peut donner ou recevoir congé sans préavis sur simple signification. À 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'essais sus indiquées, son engagement ne se fera que sur la base de la confirmation directe.

#### ART. 11 – Travail des femmes et des enfants

La présente convention s'applique indistinctement aux travailleurs de l'un et l'autre sexe. Les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises pourront au même titre que les jeunes gens et les hommes, accéder à tous les emplois sans discrimination dans les classifications ou rémunérations.

Pour les conditions d'embauchage des jeunes travailleurs, de même qu'en ce qui concerne le travail de nuit des femmes et des enfants, les parties contractantes se réfèrent à la législation en vigueur.

#### ART. 12. (nouveau) - Protection des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions

Le travailleur a droit conformément aux règles du Code Pénal et des lois en vigueur à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations et violences dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions au sein de l'entreprise ou en dehors de son enceinte.

Dans le cas d'une agression établie, revêtant l'une des formes indiquées au paragraphe premier, et subie par le travailleur au cours de l'exercice de ses fonctions au sein de l'entreprise ou en dehors de son enceinte, l'entreprise est tenue de le protéger et d'apporter l'assistance morale et matérielle nécessaire pour engager les procédures légales en vue de réparer le préjudice ; l'assistance matérielle étant prodiguée à titre d'avance y compris le salaire octroyé en cas de cessation d'activité. .

#### ART. 13. - 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.

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.

#### ART. 14. (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.
- 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 et sur des bases qui seront fixées dans les conventions sectorielles.

Lorsque le travailleur atteint le dernier échelon de la catégorie dans laquelle il est classé, il poursuivra son avancement pour une durée équivalente à deux échelons.

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 :

- La durée de la pratique dans la profession ; La formation et les aptitudes professionnelles ; La durée du service et les notations dans l'établissement ;
- Les charges de famille.

- Un tableau de promotion sera arrêté à la fin du mois de novembre par l'employeur et soumis pour avis à la commission paritaire.

Le tableau d'avancement prendra effet à partir du 1er janvier de l'année suivante. En cas de vacances ou de créations d'emploi, les employeurs feront appel, avant de recourir à des recrutements extérieurs, au personnel des catégories inférieures, ayant l'aptitude nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi qu'il s'agisse de cadres, d'agents de maîtrise ou de personnel d'exécution.

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 :

- la durée de la pratique dans la profession
- la formation et les aptitudes professionnelles
- la durée du service et les notations dans l'Etablissement.
- les charges familiales.

Un tableau de promotion sera arrêté à la fin du mois de novembre de chaque année par l'employeur, dans la limite des postes vacants créés à cette date, et sera soumis pour avis à la commission paritaire.

Le tableau d'avancement prendra effet à partir du 1er janvier de l'année suivante.

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.

En cas de vacance ou de créations d'emplois, l'employeur fera appel avant de recourir à des recrutements extérieurs aux personnels des catégories inférieures ayant l'aptitude nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi qu'il s'agisse de cadres, d'agents de maîtrise ou de personnel d'exécution.

ART. 15. (nouveau) - *Utilisation des travailleurs dans les fonctions autres que celle de leur grade*

Tout travailleur pourra être requis pour assurer des fonctions d'une catégorie immédiatement inférieure à celle où il est classé, suivant les exigences du service et pour une période n'excédant pas un mois, une fois par année. Le travailleur gardera, dans ce cas le salaire et les avantages correspondants à son grade d'origine.

Si le travailleur intéressé estime que cette mesure revêt un caractère vexatoire et n'est pas dictée par le seul souci découlant d'une nécessité de service, il pourra saisir la Commission Paritaire, laquelle sera compétente pour statuer sur cette question.

Pour nécessité de service, un travailleur pourra être requis pour exercer les fonctions d'une catégorie immédiatement supérieure à celle où il est classé. Dans ce cas, il percevra après un délai de franchise d'une semaine, une indemnité représentant la différence de salaire entre celui de son échelle et celui de l'échelle correspondant à la catégorie à laquelle il accède provisoirement. Cette position ne doit toutefois pas dépasser la durée de trois mois, période à l'issue de laquelle le travailleur est, soit confirmé dans la nouvelle catégorie, soit replacé dans sa catégorie d'origine.

Tout travailleur pourra être requis par écrit pour assurer des fonctions d'une catégorie immédiatement inférieure à celle où il est classé, suivant les exigences du service et pour une période n'excédant pas un mois une fois par année. Le travailleur gardera dans ce cas, le salaire et les avantages correspondants à son grade d'origine.



Si le travailleur intéressé estime que cette mesure revêt un caractère vexatoire et n'est pas dictée par le seul souci découlant d'une nécessité de service, il pourra saisir la commission paritaire, laquelle sera compétente pour statuer sur cette question.

Pour nécessité de service, un travailleur pourra être requis par écrit pour exercer les fonctions d'une catégorie immédiatement supérieure à celle où il est classé. Dans ce cas, il percevra dès le premier jour une indemnité représentant la différence de salaire entre celui de son échelle et celui de l'échelle correspondante à la catégorie à laquelle il accède provisoirement. Cette position ne doit toutefois pas dépasser la durée de trois mois, période à l'issue de laquelle, le travailleur est soit confirmé dans la nouvelle catégorie, soit replacé dans sa catégorie d'origine en ayant un droit de priorité pour accéder à cette catégorie nouvelle en cas de vacance définitive.

#### ART. 16. - Délai - Congé

Le délai-congé sera précisé pour chaque branche d'activité dans les conventions collectives particulières et à défaut, selon la législation en vigueur.

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 chercher un autre 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 et un jour au gré du travailleur.

Ces heures pourront être groupées en tout ou en partie avec l'accord de l'employeur.

ART. 17. - Licenciement par suite de suppression d'emplois ou de compression de personnel  
Au cas où l'employeur serait amené à réduire le personnel pour raison d'ordre économique ou de suppression d'emploi, il est tenu de se conformer à la législation en vigueur.

Cette réduction s'opérera, 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.

#### ART. 18. - Indemnités 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. Le calcul de cette indemnité sera précisé dans les conventions collectives particulières et à défaut selon la législation en vigueur.

L'indemnité de licenciement est distincte de celle due pour inobservation du préavis ainsi que des dommages-intérêts dus 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.

**ART. 19. - Cessation de service pour raison de santé**

Lorsqu'un travailleur sera jugé à l'expiration des périodes de congé de maladie ou de longue maladie comme ne possédant plus les aptitudes physiques nécessaires à l'exercice de l'emploi occupé, il devra se soumettre à la visite médicale d'un médecin de l'établissement. Le travailleur, a la faculté de contester les conclusions du médecin; dans ce cas, une contre-visite sera effectuée par deux médecins, l'un choisi par le travailleur, l'autre par l'employeur. En cas de désaccord, un troisième médecin désigné par les deux premiers, sera chargé d'arbitrer.

La cessation de service pour raison de santé donne lieu aux avantages stipulés par les dispositions légales et conventionnelles.

La cessation de service du travailleur inapte pour l'exécution de son travail d'origine n'interviendra que dans la mesure où il n'existe pas d'emploi vacant susceptible de lui être confié malgré sa déficience physique et en fonction de ses aptitudes professionnelles et après la soumission de son dossier à la commission consultative de l'entreprise pour avis.

**ART. 20. - Démission**

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du travailleur marquant sa volonté non équivoque et inconditionnelle de quitter définitivement l'établissement.

En cas de démission, les travailleurs devront respecter le délai de préavis prévu par l'article 16 de la présente convention ou par les accords particuliers compte non tenu des droits à congé payé.

L'employeur peut réexaminer la démission dans un délai d'une semaine, suite à une demande écrite formulée à cet effet par le travailleur

Le travailleur démissionnaire peut être réembauché éventuellement par l'employeur. Le travailleur doit dans ce cas satisfaire à toutes les conditions à l'emploi postulé sans considération de son ancienne situation au sein de l'établissement.

**ART. 21. (nouveau) - Certificat de travail**

Il est délivré à tout travailleur, au moment où il quitte l'entreprise, un certificat de travail indiquant exclusivement :

- les nom et adresse de l'employeur,
- les dates d'entrée et de sortie du travailleur,
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

À la demande du travailleur, ce certificat pourra être mis à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Il peut être délivré- le cas échéant - au travailleur sur sa demande une attestation de travail prouvant qu'il est employé dans l'entreprise concernée.

**ART. 22. (nouveau) - Changement de résidence ou mutation**

Les changements de résidence ou mutation ne peuvent être décidés que par nécessité de service et dans la mesure où il n'existe pas de volontaires parmi les travailleurs 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 ce changement de résidence ou cette mutation seront à la charge de l'employeur.

ART. 23. - *Absence*

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 ou d'un descendant 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.

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

ART. 24. - *Durée du travail*

La durée du travail est celle prévue par la législation en vigueur.

ART. 25. - *Repos de nuit*

Le repos de nuit des enfants et des femmes est régi par la législation en vigueur.

ART. 26. - *Rémunération du travail de nuit*

Les horaires de travail de nuit et les majorations de salaire y afférentes seront déterminés dans les conventions collectives particulières.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit ainsi qu'aux travailleurs occupés par roulement de trois équipes.

ART. 27. (nouveau) - *Heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale du travail hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire conformément à la législation en vigueur.

ART. 28. - *Repos hebdomadaire*

Il est accordé au personnel un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, compte tenu des dispositions du Code du Travail. Pendant ce repos, le travailleur gardera, le cas échéant, le bénéfice de tous les avantages en nature dont il dispose sans pour autant prétendre à une compensation.

ART. 29. (nouveau) - *Jours fériés*

Les jours fériés considérés comme jours de congés chômés et payés sont : le 20 mars, le 1er mai, le 25 juillet, le 7 novembre, le jour du moud, le premier jour et le deuxième jour de l'Aïd El Fitr, le premier jour et le deuxième jour de l'Aïd El Idha.

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. - *Congés payés*

Tout salarié en activité a droit annuellement à un congé payé.

La durée des congés payés, pour les jeunes travailleurs ainsi que pour les adultes : sera fixée dans les conventions collectives particulières et à défaut selon 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.

ART. 31. (*nouveau*) - *Congés spéciaux pour raison de famille*

Les travailleurs bénéficieront des congés avec maintien intégral de tous les éléments du salaire, à l'occasion d'évènements survenus dans leur famille. La durée de ces congés est fixée comme suit sauf dispositions particulières plus favorables :

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

Les bénéficiaires des dits congés devront produire les justifications utiles. .

ART : 32. - *Congés de Maternité*

Les congés de maternité seront fixés dans les conventions collectives particulières et à défaut selon la législation en vigueur.

ART. 33. - *Congés exceptionnels*

Les absences ayant pour cause l'accomplissement d'un devoir imposé par la loi sont autorisées pour une période n'excédant pas 48 heures, sauf cas de force majeure dûment établie.

Les absences à l'occasion de la convocation aux congrès professionnels syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux des travailleurs représentants, dûment mandatés, des syndicats ou des membres élus des organismes directeurs seront payées conformément à la législation en vigueur.

Quant à la durée de ce congé, elle est égale au total des journées indiquées dans les convocations et correspondant à la durée du congrès augmentées, le cas échéant, des délais de route nécessaires.

Les bénéficiaires de ce congé devront informer au préalable leur entreprise de leurs absences et se prévaloir de leurs convocations avant l'absence.

ART. 34. - 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 48 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 son intempérance 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) Etant 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, de 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 47 de la présente convention collective.

ART. 35. - Congés pour obligations militaires

Les travailleurs effectuant leur service militaire légal seront considérés dans la position « sous les Drapeaux » et sans solde, mais ils conservent leurs droits à l'ancienneté et à l'avancement. Ils sont réintégrés de plein droit dans leur catégorie, à leur libération, sous réserve de leur présentation dans le mois qui suit leur libération ou, en cas de maladie, de l'envoi d'un certificat médical et ont priorité pour être affectés aux postes qu'ils occupaient avant leur départ pour l'armée.

ART. 36. - 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 90 jours par an sauf dispositions conventionnelles particulières plus favorables.

ART. 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 trois jours privative de toute rémunération.

**Sanctions du 2e 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 2e 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 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 ne 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'État, 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 celle-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 2e 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 2e degré à condition que dans l'intervalle, l'intéressé n'ait subi aucune sanction disciplinaire.

#### ART. 38. - Attribution du Conseil de discipline

La commission paritaire érigée en conseil de discipline propose, en matière de discipline, des sanctions pour l'ensemble du personnel dans les conditions prévues à l'article 37 de la présente convention.

L'intervention de la commission de discipline ne fait pas obstacle au droit, pour les parties intéressées, de porter le litige devant les tribunaux compétents.

ART. 39. - *Commission Paritaire Consultative*

Il est institué une commission paritaire consultative dans chaque établissement de quelque catégorie que ce soit où sont employés habituellement au moins vingt (20) travailleurs soit directement soit par l'intermédiaire de filiales.

Pour les employeurs occupant moins de vingt travailleurs situés dans la même localité, possibilité leur est donnée soit de former une commission paritaire commune soit de se réunir directement avec les délégués du personnel. Ces dernières réunions tiennent lieu de commissions paritaires.

ART. 40. - *Composition de la Commission Paritaire Consultative*

La commission paritaire consultative présidée par l'employé est compétente pour toute question intéressant le personnel soumis à la présente convention collective.

Elle comprend :

- a) 3 membres titulaires dont le Président et 3 membres suppléants représentant le ou les employeurs concernés.
- b) 3 membres titulaires et 3 membres suppléants représentant le personnel (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres élus par le personnel.

Le mandat des membres est valable pour deux années et est renouvelable dans les mêmes conditions.

Les travailleurs appelés à siéger à la commission paritaire consultative sont considérés comme étant en service et payés en conséquence.

Cette commission fixe elle-même son règlement intérieur et en particulier la périodicité de ses réunions.

ART. 41. - *Election des membres de la Commission Paritaire Consultative*

Sont électeurs, les travailleurs des deux sexes âgés de 18 ans accomplis, travaillant de façon continue depuis un an au moins dans l'établissement.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur, les travailleurs de nationalité tunisienne, âgés de vingt ans accomplis, sachant lire et écrire et travaillant dans l'établissement de façon continue depuis un an au moins.

Les membres de la commission sortants sont rééligibles. Le bureau électoral sera composé d'un représentant de l'employé, président, et de deux électeurs désignés par l'organisation syndicale intéressée ou à défaut par le personnel. L'un de ces deux derniers tiendra une liste des électeurs et procédera au pointage au fur et à mesure du déroulement du vote.

Le vote a lieu au scrutin secret. Les bulletins et enveloppes seront fournis par l'employeur qui assure l'organisation matérielle des élections.

Les candidats qui obtiennent le plus grand nombre de voix sont élus membres titulaires ; les suivants sont élus membres suppléants. En cas d'égalité de voix, le plus ancien dans l'établissement est élu.

Le personnel de l'établissement considéré est, en principe réparti en deux collèges électoraux, l'un comprenant les ouvriers et les employés et l'autre les agents de maîtrise et les cadres.

Toutefois, le tiers des sièges au moins, prévus tant pour les titulaires que pour les suppléants est réservé aux représentants des cadres et des agents de maîtrise.



L'organisation syndicale intéressée et éventuellement le personnel seront invités par l'employeur à procéder à l'établissement des listes de candidats, selon la répartition des collèges électoraux un mois au plus tard après l'entrée en vigueur de la convention collective ou un mois avant l'expiration du mandat des membres sortants.

L'organisation syndicale intéressée doit déposer les listes des candidats pour chaque collège électoral quinze jours au plus tard après y avoir été invitée par l'employeur considéré.

Les élections devront avoir lieu dans la quinzaine qui suit le dépôt des candidatures.

La date et l'heure du scrutin seront déterminées par l'employeur en accord avec les délégués des syndicats ou les représentants du personnel. À défaut d'accord, l'Inspecteur du Travail territorialement compétent fixe la date et l'heure du scrutin.

Les noms des candidats, la date et l'heure du scrutin seront affichés cinq jours au moins avant le jour de scrutin.

Les élections pourront avoir lieu pendant les heures de travail, dans ce cas, elles n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

#### ART. 42. - *Attribution de la Commission Paritaire Consultative*

La commission paritaire consultative :

1. Veille notamment à l'application de la convention collective.
2. Emet des suggestions sur toutes les questions intéressant le personnel.
3. Concourt à l'établissement du tableau d'avancement et donne son avis sur l'attribution de la prime de productivité
4. Examine les conditions minimales et les règles générales d'avancement de l'ensemble du personnel.
5. Formule un avis sur les cas de changement d'affectation ou de classement pour raison physique, professionnelle ou personnelle.
6. Emet, en l'absence d'un comité d'entreprise, après examen, un avis sur les requêtes individuelles ou collectives qui peuvent être soumises par les représentants des organisations syndicales ou par le personnel.
7. Etudie les problèmes intéressant l'ensemble du personnel notamment les questions d'apprentissage, de formation et de perfectionnement professionnels.
8. Participe à l'étude, à l'adoption et à l'application des dispositions relatives éventuellement à la retraite et aux œuvres sociales.
9. Donne son avis aux fins de promotion, de mutation ou de licenciement.
10. Elle s'érige en Conseil de discipline.

En règle générale, elle exerce l'ensemble des attributions qui lui sont conférées par la présente Convention. En tout état de cause, les délibérations de cette Commission sont soumises à l'employeur pour décision.

#### ART. 43. - *Apprentissage, formation et perfectionnement professionnels*

L'employeur s'engage, en fonction des besoins et des possibilités de l'entreprise, à favoriser l'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnels.

L'apprentissage, la formation et le perfectionnement professionnels seront organisés conformément aux principes prévus par la loi d'orientation de la formation professionnelle et la législation en vigueur. L'employeur peut - le cas échéant - organiser la formation continue au profit des travailleurs en vue de leur perfectionnement professionnel et ce par tous les moyens qu'il jugera les plus efficaces, efficients et adaptés et ce en collaboration avec la commission consultative de l'entreprise.

Les programmes de formation seront déterminés au niveau des secteurs.

ART. 44. - *Tenues de travail et de protection.*

L'employeur assure les frais d'achat des vêtements ainsi que des chaussures de travail, conformément à la législation en vigueur.

Le nombre des vêtements et des chaussures de travail ainsi que le montant des frais d'achat y afférents seront déterminés dans les conventions collectives particulières ou à défaut selon 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 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. 45. - *Conservation des choses nécessaires pour l'accomplissement du travail y compris les matières premières*

Le travailleur est tenu de veiller à la conservation des choses qui lui ont été remises pour l'accomplissement du service dont il est chargé. Il doit les restituer après l'accomplissement de son travail et il répond de la perte ou de la détérioration imputable à sa faute.

Cependant lorsque les choses qu'il a reçues ne sont pas nécessaires à l'accomplissement de son travail, il n'en répond que comme simple dépositaire

Il ne répond pas de la détérioration et de la perte provenant d'un cas fortuit ou de force majeure, sauf le cas où il serait mis en demeure par écrit de restituer les choses qui lui ont été confiées.

La perte de la chose en conséquence des vices ou de l'extrême fragilité de la matière est assimilée au cas fortuit s'il n'y a faute du travailleur.

Le travailleur est responsable du vol ou de la disparition des choses qu'il doit restituer à son employeur, sauf s'il prouve qu'il n'a commis aucune négligence.

Dans tous les cas où la responsabilité du travailleur est prouvée, l'employeur ne veut exiger que la restitution de la valeur de l'objet détérioré, perdu ou volé.

ART. 46. - *Hygiène et sécurité*

L'employeur est tenu d'aménager les locaux dans un état sanitaire répondant à toutes les conditions d'hygiène et de sécurité.

Il fera installer, en particulier, des Lavabos, des douches, des W.C des vestiaires pour les effets du personnel. Un local sera aménagé pour permettre au personnel d'y passer la coupure entre les deux séances de travail, dans le cas où les travailleurs seraient dans l'obligation de ne pas entrer chez eux. Ce local peut être utilisé aussi pour les réunions syndicales, s'il est approprié pour ce genre de réunions et indépendant des lieux de production et d'emmagasinage.

Toutefois, pour les établissements en fonction à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, il sera tenu compte des possibilités d'extension ou d'aménagement de ces installations.

Les mesures de sécurité du travailleur et sa protection contre les dangers auxquels sa santé peut être exposée du fait de son métier, seront arrêtées après consultation de la Commission Paritaire et mise en place, éventuellement, du comité obligatoire d'hygiène et de sécurité prévue par la législation en vigueur.

La non-observation des dispositions des paragraphes précédents engage la responsabilité de l'employeur.

Une boîte de pharmacie doit être mise à la disposition du personnel pour les petits soins d'urgence. La liste des médicaments devant se trouver dans cette boîte de pharmacie sera arrêtée par le médecin de l'établissement.

Les établissements visés aux articles 153 et suivants du Code du Travail doivent se conformer à la législation en vigueur en matière de médecine du travail.

Les autres établissements couverts par la présente Convention peuvent se constituer en association de médecine inter-entreprise pour créer un centre médical à l'échelle régionale ou locale et ce, pour permettre la visite d'embauchage ou la visite de contrôle annuel.

Pour tout ce qui n'est pas précisé dans le présent article, les parties contractantes se réfèrent à la législation en vigueur.

ART. 47. - *Régime de prévoyance sociale*

L'institution d'un régime de prévoyance sociale couvrant à titre complémentaire les assurances sociales de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale serait étudiée, et éventuellement réalisé, directement par les employeurs et travailleurs intéressés.

ART. 48. - *Régime de retraite*

L'institution d'un régime de retraite, là où il n'existe pas, serait étudiée, et éventuellement, réalisée directement par les employeurs et travailleurs intéressés.

ART. 50. - *Classification professionnelle, normes professionnelles de production, barèmes de salaires et indemnités accessoires de salaires*

Sous réserve de la modification de la législation en vigueur, il sera discuté, dans chaque Convention Collective particulière basée sur la présente Convention Cadre, de la classification professionnelle, des normes professionnelles de production, des barèmes de salaires et des indemnités accessoires de salaires.

La diversité des structures et le grand nombre des entreprises ou d'établissements intéressés par la présente Convention Cadre, ainsi que la nature des emplois occupés par les nombreuses catégories de travailleurs ne permettant pas d'établir une classification comportant une énumération complète, les travailleurs seraient, en conséquence, classés dans chaque branche d'activité, en utilisant la classification internationale type des professions, établie par le Bureau International du Travail.

ART. 51. - *Dispositions d'application*

Pour toutes situations ou affaires concernant les travailleurs et non mentionnées dans la présente Convention, il sera fait application des prescriptions légales ou réglementaires les concernant.

ART. 51 (bis). - *Définition de la "législation en vigueur"*

Il est entendu par « Législation en vigueur » au sens de la présente convention ce qui suit :

- les textes légaux et réglementaires en vigueur
- la convention collective cadre
- les conventions collectives sectorielles pour les secteurs auxquels elles s'appliquent
- les conventions collectives particulières pour les entreprises concernées.

ART. 52. - *Date d'effet de la Convention*

La présente Convention Collective entrera en vigueur le 1er juin 1973.