

## **Arrêté du ministre des Affaires sociales du 20 novembre 1975, portant agrément de la Convention collective nationale des entreprises de presse**

Le ministre des Affaires sociales,

Vu la loi n° 66-27 du 30 avril 1966, portant promulgation du Code du travail,

Vu le Code du travail et notamment ses articles 31 suivants,

Vu l'arrêté du 31 mai 1973, portant agrément de la convention collective cadre,

Vu l'avis de la commission consultative des conventions collectives du 31 juillet 1985, tel que prévu à l'article 50 du Code du travail.

Arrête :

**Article premier** – La Convention collective nationale des Entreprises de Presse, dont le texte est ci-annexé, est agréée.

**Art. 2** – Les dispositions de cette convention collective nationale sont rendues obligatoires, sur l'ensemble du territoire de la République, pour tous les employeurs et travailleurs des activités énumérées dans son article premier.

**Art. 3** – La Convention prévue à l'article premier ci-dessus, ne peut en aucun cas, être la cause de suppression ou de restriction des avantages acquis par les salariés antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Sans modifier la nature des contrats individuels, les clauses de la Convention susvisée remplacent les clauses correspondantes de ces contrats, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses.

**Tunis, le 20 novembre 1975**

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE CONCERNANT LES ENTREPRISES DE PRESSE<sup>1</sup>

La présente Convention est conclue entre :

- La Presse du Parti Socialiste Destourien,
- La Société Nouvelle d'Impression de Presse et d'Édition (SNIPE),
- Dar Essabah (S.T.P.I.F.D.E.),
- La Société d'Arts graphiques d'Édition et de Presse (S.A.G.E.P.).

D'une part,

- Et l'Union Générale tunisienne du Travail (U.G.T.T) représentée par le Syndicat général de l'Information et de la Culture.

D'autre part.

### CHAPITRE PREMIER – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Article premier (nouveau) – Modifié par l'avenant 14 du 16 octobre 2017, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 16 octobre 2017 (Texte publié uniquement en arabe)**

**Art. 2 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

#### Durée – Dénonciation

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. La dénonciation ou la demande de révision de tout ou partie de la Convention par l'une des deux parties contractantes ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration d'une période franche de deux ans et demi, à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

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 au cours du mois d'octobre de la deuxième année de l'entrée en vigueur de la présente convention.

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

Les deux parties se réunissent en vue de négocier, à partir du mois de janvier de la troisième année de l'entrée en vigueur de ladite Convention. Le texte révisé et adopté d'un commun accord sera applicable à compter du mois de juillet de la même année précitée.

Cependant et pour ce qui concerne la grille des salaires, les deux parties se réunissent à la demande de l'une des deux parties contractantes au cours du mois de février de chaque année pour étudier la possibilité de sa révision.

**Art. 3 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

---

<sup>1</sup> La version consolidée de la Convention collective nationale concernant les entreprises de presse est disponible uniquement en [arabe](#).

## **Interprétation**

Les réunions relatives à la révision totale ou partielle de ladite convention seront consignées dans des procès-verbaux qui seront signés à la fin chaque séance.

Il sera tenu compte de ces procès-verbaux lors de l'interprétation des clauses de cette convention.

En cas de désaccord, le différend sera traité selon la procédure d'arbitrage prévu par la législation en vigueur.

## **CHAPITRE II – DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION**

### **Art. 4 – Liberté d'adhésion à un syndicat<sup>2</sup>**

Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement instituée.

Pour arrêter une décision quelconque 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 contraires aux lois et aux règlements en vigueur.

L'employeur reconnaît les responsables syndicaux légalement élus; il met à leur disposition des tableaux d'affichage placés dans les plus fréquentés par les travailleurs

Les responsables syndicaux ont le droit de diffuser leurs communiqués à caractère syndical et pro-professionnel au sein de l'entreprise, et ce, après en avoir informé l'employeur.

L'employeur met à la disposition des responsables syndicaux, selon ses possibilités un local équipé au sein de l'entreprise.

En cas de création d'un siège nouveau ou d'extension importante du siège existant, ou de création d'entreprises nouvelles, l'employeur sera tenu d'aménager obligatoirement un local équipé qu'il mettra à la disposition de l'organisation syndicale légalement constituée.

D'un commun accord, l'employeur permettra aux responsables syndicaux de se réunir avec leurs adhérents au sein de l'entreprise.

L'employeur, ou en cas d'empêchement son représentant, reçoit sur leur demande les responsables syndicaux 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.

Toute entrevue doit faire l'objet immédiatement d'un procès-verbal.

La Direction de l'entreprise s'engage à prélever le montant d'affiliation des adhérents de l'Union Générale Tunisienne du Travail et de le transférer à l'Organisation chaque trimestre.

L'employeur autorise le responsable syndical pour s'absenter en vue d'accomplir une mission syndicale, et ce au vu d'une demande émanant de l'Union Générale tunisienne de Travail.

La durée de ces absences est considérée comme heures normales du travail.

---

<sup>2</sup> Art. 4 – Deuxième, sixième et dernier paragraphe (nouveaux) sont modifiés par l'avenant n° 9 du 28 janvier 2009, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 17 février 2009 (texte publié uniquement en arabe).

Si avec l'accord de l'employeur, un délégué syndical vient d'être mis en position de détachement auprès de l'Union Générale tunisienne du Travail ou en position de disponibilité pour l'action syndicale au sein de l'entreprise, celle-ci supporte le paiement de son salaire comme s'il était en activité : et durant son détachement ou sa mise en disponibilité, le délégué syndical garde tous ses droits à l'avancement et à l'ancienneté ainsi que tous les avantages consentis en matière de ma-ladie ou de retraite ou autres avantages.

En outre, il reste électeur et éligible dans la désignation des membres des structures de représentation du personnel au sein de l'entreprise.

Il est réintégré dans son poste d'origine s'il est encore vacant ou à défaut dans un autre emploi correspondant à son grade, à sa catégorie et à ses qualifications dans le même lieu de travail précédent.

**Art. 5 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

#### **Réception des délégués par l'employeur**

L'employeur reçoit sur leur demande les responsables syndicaux une fois par mois pour étudier leur cahier de doléances.

L'entrevue doit être formulée par écrit et faire mention de son objet à l'employeur qui y répondra dans les quarante-huit heures.

Cependant, en cas d'urgence, l'entrevue peut avoir lieu immédiatement.

Un procès-verbal de ces entrevues sera établi et signé par les deux parties.

L'employeur pourra se faire assister d'un Représentant de son organisation syndicale, ou de son association professionnelle.

#### **Art. 6 – Délégués du Personnel - Comité d'Entreprise<sup>3</sup>**

L'institution, l'organisation, l'élection et les attributions des délégués du personnel et des comités d'entreprise sont régies par la législation en vigueur.

### **CHAPITRE III – RECRUTEMENT**

#### **Art. 7 – Embauche – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

L'employeur s'engage à n'embaucher aucun travailleur, en dehors du cadre de cette convention et de ne pas conventionner des coopérants (pigistes) pour exécuter des travaux que les travailleurs appartenant à l'entreprise sont aptes à accomplir. L'employeur s'engage également à ne pas recourir au recrutement extérieur de contractuels<sup>4</sup>.

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

Il sera toutefois, tenu compte dans le classement des travailleurs embauchés de leur ancienneté professionnelle justifiée et établie, et ce, conformément à ce qui suit :

---

<sup>3</sup> Art. 6 – nouveau est modifié par l'avenant n° 5 du 23 juillet 1996, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 24 juillet 1996 (texte publié uniquement en arabe).

<sup>4</sup> Art. 7 – Paragraphe premier (nouveau) est modifié par l'avenant n° 8 du 29 décembre 2005 approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 17 janvier 2006 (texte publié uniquement en arabe).

- en ce qui concerne les travailleurs embauchés pour un travail qu'ils accomplissaient antérieurement dans une autre entreprise, il sera tenu compte de toute l'ancienneté accomplie dans la première entreprise.
- Pour les travailleurs qui seront embauchés pour un travail qu'ils n'ont jamais accompli auparavant, et ayant travaillé déjà dans l'une des entreprises régies par la présente convention, il sera tenu compte de la moitié de l'ancienneté accomplie dans les entreprises précédentes.

Avant de recourir à des recrutements externes, le personnel sera informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles existent des postes vacants<sup>5</sup>.

Participent aux tests professionnels ouverts pour les catégories professionnelles suivantes :

- le personnel de diverses spécialités appartenant à l'entreprise ;
- les professionnels momentanément privés d'emploi, et aptes à occuper le poste disponible ;
- les titulaires de diplômes délivrés par des établissements spécialisés dûment agréés tels que l'Institut de Presse et des Sciences de l'Information ;
- les coopérants exerçant auprès de l'entreprise ;
- Tout travailleur sera obligatoirement informé par écrit et par le biais d'une copie de cette convention collective, de la catégorie professionnelle dans laquelle il sera affecté, et du taux de salaire correspondant, et ce, lors de son embauchage.

Le travailleur subira lors de son embauchage un examen médical dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

**Art. 7 (Bis) – Ajouté par l'avenant n° 5, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 26 janvier 1996 (texte publié uniquement en arabe).**

**Art. 7 (Ter) – Ajouté par l'avenant n° 8 du 29 décembre 2005, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 17 janvier 2006 (texte publié uniquement en arabe).**

#### **Art. 8 – Période d'essai<sup>6</sup>**

La durée de la période d'essai n'excèdera pas trois mois.

Au 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.

Le travailleur mis à l'essai sera rémunéré sur la base du premier échelon de la catégorie professionnelle pour laquelle il est candidat.

**Art. 9 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

#### **Bulletin de paie**

---

<sup>5</sup> Art. 7 – Paragraphe 4 (nouveau) est modifié par l'avenant n° 5, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 26 juillet 1996 (texte publié uniquement en arabe).

<sup>6</sup> Art. 8 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 8 du 29 décembre 2005, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 17 janvier 2006 (texte publié uniquement en arabe).

Lors du paiement des salaires, il sera délivré à chaque travailleur un bulletin de paie conformément aux dispositions prévues par le code de travail.

## CHAPITRE IV – AVANCEMENT

**Art. 10 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

### Notation

Il sera attribué chaque année à tout agent statutaire permanent en activité ou en service détaché une note globale chiffrée exprimant :

- son rendement;
- ses connaissances professionnelles ;
- son assiduité et sa ponctualité ;
- son comportement.

Ces notes chiffrées seront suivies d'une appréciation générale faisant ressortir notamment les aptitudes du travailleur et ses mérites à l'avancement.

Le chef d'établissement attribue la note professionnelle au travailleur concerné sur proposition de son chef hiérarchique direct.

Cette note ne peut être inférieure à celle obtenue l'année précédente sauf si elle est motivée.

La note chiffrée variant entre 0 et 20 est portée à la connaissance de l'intéressé avant le 15 décembre de chaque année. L'intéressé peut à cette occasion, et dans un délai maximum de 10 jours demander à la commission paritaire d'intervenir auprès de l'employeur pour la révision de la note décernée.

### Art. 11 – Avancement et promotion

**Avancement** : l'avancement normal consiste à passer d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur d'une façon continue en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'échelon. La durée moyenne du temps passé dans un échelon est fixée dans la grille des salaires annexée à la présente convention. Cette durée peut être réduite de six mois au maximum pour les travailleurs les mieux notés ou augmentée de six mois au maximum pour les travailleurs les moins notés.

**Promotion** : La promotion consiste dans le passage d'une échelle à l'échelle supérieure.

La promotion est fonction de la valeur professionnelle de l'agent 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 appréciations obtenues dans l'établissement,
- les charges de famille.

Le tableau de promotion sera arrêté à la fin du mois de novembre par l'employeur et soumis pour avis à la commission paritaire. Ce tableau prendra effet à partir du 1er janvier de l'année suivante<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Art. 11 (b) – Modifié par l'avenant n° 9 du 28 janvier 2009, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 17 février 2009 (texte publié uniquement en arabe).

Dans tous les cas le travailleur est promu d'une échelle à une autre après une ancienneté de 5 ans au maximum dans la même catégorie, c'est à dire : exécution, petit-maitre, haute maitre, cadres ou cadres supérieurs.

**Art. 12 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

#### **Utilisation des travailleurs dans des fonctions autres que celles de leur grade**

Tout travailleur ne pourra être requis pour assurer des fonctions d'une catégorie immédiatement inférieure à celle où il est classé sauf si la nécessité du service l'exige.

Toutefois, cette période ne doit pas excéder la durée de son congé annuel payé.

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 le travailleur recevra après un délai de franchise d'une semaine notification ex-presse et écrite de l'employeur tendant à le confirmer, et percevra une indemnité représentant la différence de salaire entre celui de sa catégorie d'origine, et celui de l'échelle correspondant à la catégorie à laquelle il accède (avec le maintien de son grade initial). Cette position ne doit toutefois pas dépasser la durée de trois mois continus ou discontinus dans l'année; durée à l'issue de laquelle le travailleur est, soit confirmé dans la nouvelle catégorie, soit replacé dans sa catégorie d'origine.

### **CHAPITRE V – PROTECTION DES TRAVAILLEURS**

**Art. 13 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

#### **Protection et Assurance des Travailleurs**

Le travailleur a droit conformément aux règles du Code pénal et des lois en vigueur, à une protection contre les menaces, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions.

Des assurances complémentaires seront accordées après accord préalable entre l'employeur et le travailleur pour recouvrir les missions comportant des risques tels que les émeutes civiles, les insurrections militaires, les guerres civiles, les épidémies les fléaux et les catastrophes naturelles, etc.

Ces assurances ne peuvent être inférieures en cas de décès, ou d'invalidité permanente à 80 % du montant de dix fois le salaire annuel perçu par l'intéressé durant l'année du sinistre y compris les montants de la garantie décès fixés éventuellement par les compagnies d'Assurance d'une part et le régime de prévoyance sociale d'autre part.

Les assurances devront également prévoir, en cas de décès du travailleur en mission les frais de transfert de sa dépouille mortelle au lieu de résidence habituelle, ou à une distance équivalente.

#### **Art. 14 – Travail des Femmes et des Enfants**

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.

### **CHAPITRE VI – RÉGIME DE TRAVAIL**

**Art. 15 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 4 du 11 juin 1996, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 5 août 1993**

#### **Durée du travail**

La durée du travail est fixée comme suit :

- Pour les journalistes, les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer le nombre et la répartition des heures de travail. Toutefois, les parties se mettront d'accord dans le cadre d'une organisation interne à chaque entreprise pour fixer les modalités pratiques de compensation des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire légal.
- Pour les journalistes sédentaires, la durée hebdomadaire de travail est fixée à quarante heures.
- Pour le personnel administratif et assimilé, la durée hebdomadaire du travail est fixée à quarante heures exception faite pour les catégories soumises à des dérogations légales permanentes.
- Pour le personnel technique de production des imprimeries de journaux, la durée hebdomadaire du travail est fixée à quarante heures. Cette durée est effectuée par services quotidiens de six heures quarante minutes. Le personnel intéressé bénéficie en outre d'une prime de sortie calculée sur la base d'une heure par jour ouvrable.
- Pour les journalistes, les deux parties se mettront d'accord sur les normes de production en prenant en considération la nature du travail, l'ancienneté et pour le travail réalisé en sus des normes convenues. Il sera alloué au journaliste une gratification dont la valeur et les modalités seront déterminées d'un commun accord entre l'entreprise et le journaliste.

**Art. 16 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 4 du 11 juin 1996, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 5 août 1993**

#### **Rémunération du travail de nuit**

La majoration des horaires de travail de nuit est servie conformément à la législation en vigueur. Cette majoration est calculée au prorata du temps passé après 21 heures. Elle cesse d'être due à partir de 6 heures du matin.

Il est accordé aux travailleurs employés pendant les vacations de nuit dans le secteur journaux une majoration de 20 % du salaire de base de la totalité de la vacation, à condition que les vacations de nuit commencent après 16 heures.

L'employeur s'engage à fournir tous les moyens permettant aux travailleurs de se rendre au lieu du travail et de rentrer chez eux dans les meilleures conditions, au cas où ils commencent ou cessent le travail à des heures durant lesquelles il n'existe pas des moyens de transport public.

#### **Art. 17 – Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale du travail donnent lieu à une majoration conformément aux dispositions de l'article 90 du Code du travail.

**Art. 17 Bis – Modifié par l'avenant n° 14 du 16 octobre 2017, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 16 octobre 2017 (texte publié uniquement en arabe).**

#### **Art. 18 – Repos hebdomadaire**

Il est accordé aux travailleurs un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives, compte tenu des dispositions du Code du travail.

#### **Art. 19 – Jours fériés, chômés et payés**

Les jours fériés considérés comme jours de repos chômés et payés sont : le 1er janvier, le 20 mars, le 1er mai, le 9 avril, le 25 juillet, le 13 août, le 1er jour de l'Aïd El Fitr, le 1er jour et le 2e jour de l'Aïd El Idha, le jour du Mouled, le jour de l'An Hégire<sup>8</sup>.

Les travailleurs qui ne pourraient bénéficier de ces jours, par nécessité de service, auront droit à une majoration de salaire de 100 % du salaire global.

#### **Art. 20 – Congés payés**

La durée annuelle du congé de repos est fixée à un mois pour le personnel administratif et assimilé et à trois semaines, dont 18 jours ouvrables, pour le reste du personnel technique et ouvrier. En ce qui concerne le personnel technique et ouvrier, ce congé est majoré d'un jour ouvrable pour chaque tranche de cinq ans de service sans qu'il puisse être porté à plus de 24 jours ouvrables.

Pour les journalistes et les travailleurs assimilés, ce congé est d'un mois. Il est majoré d'une semaine lorsque le travailleur a une ancienneté de dix ans au trois dans la profession<sup>9</sup>.

Ce congé ainsi défini est majoré d'un congé supplémentaire en compensation des journées fériées et non chômées.

Pendant le congé annuel payé, le travailleur reçoit l'intégralité du traitement et des indemnités qu'il percevait habituellement pendant la période de travail.

#### **Art. 21 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 4 du 11 juin 1996, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 5 août 1993**

##### **Congés spéciaux pour raison de famille**

Les travailleurs bénéficieront de congés avec maintien intégral de tous les éléments du salaire à l'occasion des événements survenus dans leur famille. La durée de ces congés est fixée comme suit :

- mariage du travailleur : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un conjoint : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un ascendant direct ou d'un enfant : 3 jours ouvrables.
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit fils, d'une petite fille, d'un grand-père, d'une grand-mère : 2 jours ouvrables ;
- mariage de l'un des enfants du travailleur : 1 jour ouvrable ;
- circoncision d'un enfant : 1 jour ouvrable.

Les bénéficiaires des dits congés devront produire les justifications utiles.

#### **Art. 22 – Congés de maternité<sup>10</sup>**

Les congés de maternité seront accordés aux salariés de sexe féminin conformément à la législation en vigueur.

---

<sup>8</sup> Art. 19 – Premier paragraphe (nouveau) est modifié par l'avenant n° 8 du 29 décembre 2005 approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 20 janvier 2006 (texte publié uniquement en arabe).

<sup>9</sup> Art. 20 – Deuxième paragraphe (nouveau) est modifié par l'avenant n° 8 du 29 décembre 2005 approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 20 janvier 2006 (texte publié uniquement en arabe).

<sup>10</sup> Art. 22 (nouveau) – Modifié par les avenants n° 6, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 14 juillet 1999 et n° 9 du 28 janvier 2009, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 17 février 2009 (textes publiés uniquement en arabe)

### **Art. 23 – Congés exceptionnels<sup>11</sup>**

Les absences ayant pour cause l'accomplissement d'un des devoirs imposés par la loi sont autorisées pour une période ne dépassant pas 48 heures sauf pour les cas de force majeure dûment établis.

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.

### **Art. 24 – Congés de maladie<sup>12</sup>**

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 en avise son employeur, en lui fournissant dans les 48 heures un certificat médical précisant la nature de la maladie et sa durée probable.

Sera exclu du bénéfice des dispositions du premier paragraphe du présent article tout travailleur qui :

- ne respecte pas les dispositions du paragraphe précédent ;
- n'observe pas les prescriptions médicales, ou s'absente de son domicile sans autorisation du médecin au cas où le certificat lui recommande de garder son domicile ;
- étant malade, se livre à un travail extérieur rémunéré ou non ;
- prolonge la cessation du travail au-delà du délai prescrit par le médecin; 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 notamment si l'attestation médicale prescrit au travailleur malade de garder son domicile.

Le travailleur placé en position de congé de maladie, dont la durée dépasse les 5 jours, bénéficie de l'intégralité de son traitement. L'employeur se chargera d'assurer au travailleur le complément du salaire qu'il perçoit en vertu du régime de prévoyance sociale, et ce à compter du 5<sup>e</sup> jour du congé de maladie.

Le travailleur placé en position de congé de maladie garde ses droits à la promotion à l'avancement et au bénéfice des allocations familiales.

### **Art. 25 – 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 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. 26 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 4 du 11 juin 1996, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 5 août 1993**

#### **Congés sans solde**

Un congé sans solde pourra être accordé par l'employeur à tout travailleur qui en ferait la demande dans les limites des nécessités de service. La durée de ce congé qui porte interruption du droit à l'avancement et des versements effectués par l'employeur aux organismes d'assurances sociales ne pourra excéder un an, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

---

<sup>11</sup> Art. 23 – Troisième paragraphe (nouveau) est modifié par l'avenant n° 6 du 30 juin 1999, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 14 juillet 1999 (texte publié uniquement en arabe).

<sup>12</sup> Art. 24 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 8 du 29 décembre 2005, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 17 janvier 2006 (texte publié uniquement en arabe).

## CHAPITRE VII – DISCIPLINES

### Art. 27 – Sanctions<sup>13</sup>

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 :

- a. sanctions du 1er degré :
  - l'avertissement verbal ;
  - l'avertissement par écrit, avec inscription au dossier ;
  - le blâme avec inscription au dossier ;
  - la mise à pied pour une période maximum de 3 jours privative de toute rémunération.
- b. sanctions de 2e degré :
  - la mise à pied de 4 à 7 jours privative de toute rémunération ;
  - la mise à pied de 8 à 15 jours privative de toute rémunération ;
  - la mise à pied de 16 à 30 jours, privative de toute rémunération ;
  - le licenciement définitif.

Les sanctions du premier degré sont prononcées directement par l'employeur après avoir notifié à l'intéressé dans un rapport circonstancié des griefs portés contre lui, et après, qu'il ait été mis en mesure de fournir ses explications en ce sens. Une copie du rapport de l'employeur sera communiquée à la commission paritaire.

Pour les sanctions du second degré, le travailleur incriminé 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. Toutefois, l'employeur ne prendra pas de décision comportant une sanction plus grave que celle proposée par le Conseil de discipline.

En tout état de cause et chaque fois qu'un travailleur est appelé à comparaître devant le Conseil de discipline pour une faute impliquant une sanction du second degré, il n'est pas tenu compte des sanctions disciplinaires du premier degré qu'il aura encourues antérieurement.

En cas de faute grave sanctionnée par les tribunaux, l'employeur peut décider sous sa responsabilité de relever immédiatement le travailleur de son service avec privation de son salaire pour une période n'excédant pas 15 jours jusqu'à prononciation de la décision par le Conseil de discipline.

Ce dernier devra dans ce cas formuler son avis au plus tard dans le délai de 10 jours à compter du jour de la suspension du travail.

Si la sanction définitive ne comporte pas privation de salaire pour une période inférieure à celle pendant laquelle il a été suspendu, le travailleur se verra rétabli dans tous ses droits.

Chaque fois qu'un travailleur est appelé à comparaître devant le conseil de discipline il doit être informé huit jours avant la date de la réunion de ce conseil, et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette lettre devra comporter obligatoirement un rapport circonstancié des faits et griefs que lui sont reprochés et des textes juridiques applicables et la sanction proposée.

L'employeur est tenu de communiquer au même moment des copies de cette lettre aux membres de la commission paritaire.

---

<sup>13</sup> Art. 27 (b) – Modifié par l'avenant n° 8 du 29 décembre, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 17 janvier 2006 (texte publié uniquement en arabe).

Le travailleur 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 ou par un avocat.

Pour chaque affaire, un rapporteur membre du Conseil de Discipline est désigné.

Il présente un rapport écrit et établit un procès-verbal également écrit, des débats, des avis exprimés de la sanction à prendre. Le procès-verbal est signé par les membres du Conseil de discipline dès la fin de ses débats.

Toute trace d'une peine disciplinaire doit disparaître définitivement du dossier de l'agent après une année pour les sanctions du premier degré et deux années pour les sanctions du second degré, à condition que dans l'intervalle, l'intéressé n'ait subi aucune autre sanction disciplinaire.

Le licenciement peut être prononcé par le Conseil de discipline dans tous les cas de faute grave et notamment :

- contre le travailleur qui aura refusé d'exécuter un travail ordonné en conformité avec les normes légales sur la sécurité et les prescriptions prévues par la présente convention.
- contre le travailleur qui à l'occasion de son service aura proféré des menaces et se sera livré à des voies de fait dûment constatées contre toutes personnes appartenant ou non à l'établissement.
- contre tout travailleur pris en état d'ivresse évidente pendant le service.
- contre tout travailleur qui aura utilisé à titre gracieux ou onéreux des marchandises, ou du matériel qui lui sont confiés par l'employeur.
- contre tout travailleur qui aura négligé de prendre les mesures nécessaires pour éviter des accidents aux tiers, au personnel, à lui-même et au matériel.
- contre tout travailleur qui aura abandonné son poste de travail d'une façon évidente, sans autorisation préalable de l'employeur ou de son représentant.
- contre tout travailleur, qui sans autorisation spéciale donnée expressément par écrit par l'employeur, se livre en dehors de l'établissement auquel il est rattaché à des occupations rémunérées.
- contre tout travailleur qui ne se sera pas conformé aux règles d'hygiène et aux mesures de sécurité du travail.
- contre tout travailleur qui viole les règles essentielles de la déontologie.

Le licenciement est prononcé sans consultation du Conseil de discipline lorsque le travailleur a fait l'objet d'une condamnation définitive à une peine afflictive notamment pour crime, usurpation de fonctions, attentat aux mœurs, faux témoignage, vol, abus de confiance, escroquerie, dénonciation calomnieuse diffamation, délit commis contre la sûreté de l'État, que la faute ait été commise à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou en dehors de ses fonctions.

Le licenciement est prononcé 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.

Le licenciement entraîne le renvoi sans préavis et sans indemnité. Il interrompt tout versement aux organismes d'assurances sociales effectué par l'établissement au profit de l'intéressé.

#### **Art. 28 – Attritions du Conseil de discipline**

La Commission paritaire érigée en conseil de discipline propose des sanctions pour l'ensemble du personnel dans les conditions prévues l'article 29 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.

### **CHAPITRE VII – COMMISSION PARITAIRE CONSULTATIVE**

## COMPOSITION – ÉLECTION – ATTRIBUTIONS

**Art. 29 (nouveau) – Abrogé par l'avenant n° 5 du 23 juillet 1996, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 24 juillet 1996.**

**Art. 30 – Abrogé par l'avenant n° 5 du 23 juillet 1996, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 24 juillet 1996.**

**Art. 31 – Abrogé par l'avenant n° 5 du 23 juillet 1996, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires du 24 juillet 1996.**

**Art. 32 – Abrogé par l'avenant n° 5 du 23 juillet 1996, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires du 24 juillet 1996.**

## CHAPITRE IX – APPRENTISSAGE – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

**Art. 33 – Garantie de l'emploi et promotion professionnelle<sup>14</sup>**

L'employeur s'engage à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation, le recyclage et le perfectionnement professionnels des travailleurs de l'entreprise.

L'apprentissage, la formation, le recyclage et le perfectionnement professionnels seront organisés conformément à la législation en vigueur.

L'employeur assure, le cas échéant, l'organisation de cours professionnels d'apprentissage, et mettra tout en œuvre pour permettre la formation et le perfectionnement professionnels de ses travailleurs par tous les moyens qu'il jugera les plus adaptés en coopération avec la commission paritaire. En cas d'introduction par l'entreprise d'un matériel nouveau, l'employeur devra choisir parmi le personnel en place ceux qui seront appelés à utiliser le matériel en question après leur avoir fait subir un recyclage ou une conversion appropriés.

## CHAPITRE X – Obligations en domaine d'hygiène et de sécurité

**Art. 34 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 4 du 11 juin 1993, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 5 août 1993**

### Hygiène et sécurité

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

Il fera installer en particulier une cantine, une buvette, des lavabos, des douches (les w.c., des vestiaires et des locaux pour la pause entre les deux séances de travail au cas où les travailleurs seraient dans l'impossibilité de regagner leur foyer. Il est tenu également de fournir tous les autres moyens de prévention et d'hygiène et notamment une boîte à pharmacie contenant tous les médicaments nécessaires pour les cas de secours d'urgence.

L'employeur est tenu d'assurer la formation de 1 sur 20 de l'ensemble de ses travailleurs dans les opérations de sauvetage et de secourisme il est tenu également de les informer des spécificités de leurs postes de travail, des dangers professionnels en résultant et des moyens de prévention adéquats.

---

<sup>14</sup> Art. 33 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 6 du 30 juin 1999, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 14 juillet 1999 (texte publié uniquement en arabe).

L'employeur et le syndicat de base de l'entreprise sont responsables de l'application des mesures concernant la prévention médicale et technique.

## CHAPITRE VI – DÉLAI – CONGE – LICENCIEMENT ET DÉMISSION

### Art. 35 – Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave et sauf usages ou dispositions conventionnelles prévoyant un préavis de plus longue durée, la durée de préavis réciproque sera égale à la durée du congé de repos annuel.

Pendant la période de préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire et seront fixées d'un commun accord, ou à défaut un jour au gré de l'employeur, et un jour au gré du travailleur.

### Art. 36 – Absence

Toute absence doit donner lieu, de la part du salarié à une justification motivée, adressée à l'employeur sans délai, sauf cas de force majeure.

Si le remplacement du salarié s'impose à la suite d'une longue absence résultant d'une maladie ou d'un accident de travail, le contrat de travail conclu avec le salarié embauché en remplacement du salarié malade ou accidenté est de durée déterminée. Le salarié malade ou accidenté est en droit de reprendre son travail immédiatement après sa guérison.

### Art. 37 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983

Licenciement par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel

Dès que la direction constate une diminution grave dans la production de l'entreprise, risquant d'imposer le recours ultérieur au licenciement de personnel, elle devra en informer les commissions paritaires et le syndicat et les consulter sur les mesures à prendre pour éviter cette éventualité.

Avant toute réduction dans l'effectif des travailleurs, l'employeur doit, et au vu d'un accord commun des commissions paritaires et du syndicat proposer aux salariés toutes les possibilités de reclassement dans l'entreprise ou dans tout autre établissement de l'entreprise.

### Art. 38 – Indemnité de licenciement<sup>15</sup>

Il sera alloué à tout travailleur licencié abusivement une indemnité de licenciement égale à 6 mois de salaires, quelle que soit son ancienneté majorée du salaire d'un mois et ½ pour chaque année d'ancienneté dans l'entreprise.

Le calcul de l'indemnité du préavis du licenciement aura pour base la rémunération totale comportant le salaire et les accessoires du salaire perçus par l'agent licencié pendant le mois précédent le préavis du licenciement ; elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédents le préavis du licenciement.

### Art. 39 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983

#### Cessation de service pour raison de santé

---

<sup>15</sup> Art. 38 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 9 du 28 janvier 2009, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 17 février 2009 (texte publié uniquement en arabe).

Lorsqu'un travailleur sera jugé à l'expiration des périodes de longue maladie, comme ne possédant plus les aptitudes physiques nécessaires l'exercice de l'emploi occupé, il devra se soumettre à la visite médicale d'un médecin spécialiste.

L'employeur a la faculté de contester les conclusions de l'examen médical. Dans ce cas le travailleur doit subir une contrevisite qui sera effectuée par deux médecins de la même spécialité, 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 du travailleur inapte n'interviendra que dans la mesure où il n'existe pas d'emploi vacant susceptible de lui être confié, malgré sa déficience physique, en fonction de ses aptitudes professionnelles.

**Art. 40 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

### Démission

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du travailleur marquant sa volonté non équivoque de quitter définitivement l'établissement. En cas de démission, le travailleur devra respecter le délai de préavis prévu par la présente convention collective.

Le travailleur démissionnaire peut être réembauché éventuellement par l'employeur, et ce conformément aux dispositions de cette convention, avec toutefois la possibilité de tenir compte de son ancienne situation au sein de l'établissement.

**Art. 41 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

### Certificat de travail

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

- les noms et l'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 préavis de démission.

**Art. 42 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

### Changement de résidence ou mutation

Les changements de résidence ou mutations ne peuvent être décidés que par nécessité de service. Ils ne peuvent être prononcés d'office que dans la mesure où il n'existe pas de volontaires.

Dans ce cas il sera tenu compte de l'ancienneté du travailleur ainsi que de sa situation familiale et de sa santé.

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

## CHAPITRE XII – DISPOSITIONS SOCIALES

**Art. 43 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des affaires sociales du 23 août 1983**

### Tenue de travail

L'employeur assure l'achat de deux tenues de travail et d'une paire de chaussures et supporte seul les frais de leur achat. La tenue de travail comporte un bleu de chauffe ou une blouse ou un costume pour les chauffeurs et les chaouchs et une chemise.

Le port de ces tenues de travail est obligatoire pour tous les travailleurs durant l'accomplissement de leurs tâches.

Tout travailleur n'observe pas ces prescriptions sera passible d'une sanction disciplinaire.

### Art. 44 – Régime de prévoyance sociale

Le régime de prévoyance sociale obligatoire (Assurance Groupe) couvrant à titre complémentaire les assurances sociales de la Caisse Nationale de Sécurité sociale, sera institué et réalisé directement par les employeurs et travailleurs intéressés.

### Art. 45 – Prime de fin d'année

Il est alloué aux travailleurs une prime de fin d'année servie au courant du mois de décembre et appelée « (13) treizième mois », calculée sur la base du douzième de la rémunération annuelle.

### Art. 46 – Prime de rendement<sup>16</sup>

Il est alloué au personnel une prime de rendement dont le montant maximum est fixé à une mensualité et demie. Elle est attribuée chaque année en fonction d'une note professionnelle basée sur les éléments suivants :

- rendement ;
- connaissances professionnelles ;
- assiduité et ponctualité ;
- comportement.

Le montant de cette prime est égal à :  $p = (N \times T) / 20$

N est la note professionnelle attribuée aux travailleurs, T étant le montant maximum de la prime calculée sur la base du dernier salaire brut.

La prime de rendement ne peut être octroyée en cas de faute grave entraînant une sanction du second degré ou en cas d'attribution d'une note professionnelle inférieure à 10/20.

### Art. 47 – Frais de transport<sup>17</sup>

Tout travailleur percevra une indemnité forfaitaire de transport de 2 dinars par mois.

---

<sup>16</sup> Art. 46 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 8 du 29 décembre 2005, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 20 janvier 2006 (texte publié uniquement en arabe).

<sup>17</sup> Art. 47 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 12 du 14 mai 2015 2013, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 13 juillet 2015 (texte publié uniquement en arabe).

**Art. 47 bis – Ajouté par l'avenant n° 6 du 30 juin 1999, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 14 juillet 1999 et modifié par l'avenant n° 14 du 16 octobre 2017, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 16 octobre 2017 (texte publié uniquement en arabe).**

**Art. 48 – Frais de mission<sup>18</sup>**

Les travailleurs qui se rendent en mission à l'étranger ont droit à une indemnité journalière, dont le montant ne peut être inférieur à celui servi par l'Administration publique.

**Art. 48 bis – Allocations sociales<sup>19</sup>**

Chaque travailleur bénéficie à l'occasion de la rentrée scolaire d'une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

- 50,000 dinars pour chaque étudiant ne bénéficiant pas d'une bourse à condition de présenter les justifications ;
- 25,000 dinars pour chaque élève inscrit dans un établissement d'enseignement secondaire ;
- 20,000 dinars pour chaque élève inscrit dans un établissement d'enseignement primaire ;
- 12,000 dinars pour chaque enfant inscrit dans une crèche ou dans un jardin d'enfants.

**Art. 48 – 3 – Mise à la retraite<sup>20</sup>**

Le travailleur bénéficie, avant une année de sa mise à la retraite d'une promotion exceptionnelle qui consiste en une échelle avec maintien de la totalité de son ancienneté dans l'échelon où il sera rangé.

**Art. 48-4 – Modifié par l'avenant n° 4 du 11 juin 1993, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 5 août 1993**

Assistance en cas de décès du travailleur

En cas du décès du travailleur, il est alloué à sa famille une subvention d'urgence égale à 6 mensualités

**Art. 49 – Critères de notation du personnel**

Les parties s'entendront sur une réglementation commune à toutes les entreprises concernées par la présente convention pour définir les critères de notation du personnel tout en ce qui concerne l'avancement que pour l'octroi de la prime de rendement.

## CHAPITRE XIII – DISPOSITIONS D'APPLICATION

**Art. 50 – Reclassement du personnel**

Pour toutes questions ou affaires relatives au personnel et non traitées dans la présente convention collective, il sera fait application des prescriptions légales et réglementaires les concernant.

Les salariés en service avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention seront reclassés selon les modalités suivantes :

---

<sup>18</sup> Art. 48 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 11 du 21 Janvier 2013, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 8 Février 2013 (texte publié uniquement en arabe).

<sup>19</sup> Art. 48 bis (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 10 du 13 Octobre 2011, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 1er novembre 2011 (textes publiés uniquement en arabe).

<sup>20</sup> Art. 48 – 3 (nouveau) – Modifié par l'avenant n° 8 du 29 décembre 2005, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 20 janvier 2006 (texte publié uniquement en arabe).

- reclassement dans l'échelle : pour tous les travailleurs, le reclassement dans l'échelle se fera selon les définitions des qualifications professionnelles annexées à la présente convention. Le reclassement ainsi défini tiendra compte des tâches effectivement assurées ou confiées aux travailleurs lors de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- reclassement dans l'échelon : les travailleurs classés ainsi dans une échelle seront ensuite reclassés dans un échelon comportant une rémunération égale ou à défaut immédiatement supérieure à celle qu'ils percevaient.

Toutefois, il sera accordé un échelon de bonification aux intéressés pour chaque fraction de cinq années de service.

#### **Art. 51 – Avantages acquis**

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de suppression ou de restriction des avantages acquis par les salariés, antérieurement à la date de la signature de la présente convention.

Sans modifier la nature des contrats individuels, les clauses de la présente convention remplacent les clauses correspondantes de ces contrats, chaque fois, que celle-ci seront moins avantageuses.

#### **Art. 52 – Date d'effet**

La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1975.

#### **Art. 53 – Ajouté par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

##### **Reclassement d'après les diplômes**

Un reclassement automatique s'opère pour les agents qui pourraient obtenir durant l'exercice de leurs fonctions de diplômes supérieurs à ceux au vu desquels ils ont été initialement embauchés. Ils seront classés dans les catégories et les spécialités existantes et correspondant à leurs nouveaux diplômes, cependant ils continuent à conserver l'échelon qu'ils avaient avant l'acquisition de ces titres. Ce reclassement au vu des diplômes ne sera nullement considéré comme promotion selon les dispositions de l'article 11 de cette convention.

#### **Art. 54 – Ajouté par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983<sup>21</sup>**

##### **La mise en disponibilité**

Le travailleur, qui justifie d'une ancienneté de deux années révolues du tour de sa titularisation, peut après accord préalable de l'employeur cesser provisoirement toute activité au sein de l'entreprise. Il est considéré alors en position de disponibilité et cesse par conséquent de bénéficier de son traitement et de ses droits à l'avancement, à la retraite, aux avantages conférés par la sécurité sociale, et tous les droits stipulés par la présente convention.

Cependant, l'intéressé conserve les droits acquis dans son cadre d'origine lorsque sa mise en disponibilité prendra fin.

La disponibilité n'est accordée au travailleur sur sa demande que dans les cas suivants :

- a) Pour accident ou maladie grave du conjoint ou de l'un de ses enfants ;

---

<sup>21</sup> L'article 54 est modifié par l'avenant n° 10 du 13 octobre 2011, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 1er novembre 2011 (texte publié uniquement en arabe).

- b) Pour effectuer des recherches ou des études pré-sentant un intérêt général en relation avec la profession ;
- c) Pour élever un enfant âgé de moins de trois ans et atteint d'infirmités exigeant des soins continus.

La durée de la mise en disponibilité ne doit pas dans le premier et le troisième cas excéder une année.

Mais en ce qui concerne le deuxième cas la durée de la disponibilité sera d'une année renouvelable deux fois au maximum.

Le travailleur placé en position de mise en disponibilité doit à l'expiration de cette durée notifier à son employeur sa décision non équivoque de reprendre ses activités au sein de l'entreprise, et ce, dans un délai de 3 mois avant cette échéance.

Le travailleur est alors réintégré dans son poste d'origine s'il est encore vacant, ou à défaut dans ces autres postes correspondant autant que possible à ses aptitudes professionnelles, à son grade et sa spécialité.

Toutefois, en ce qui concerne le deuxième cas, il sera tenu compte lors de cette réintégration des dispositions de l'article 12 de la présente convention.

**Art. 55 – Ajouté par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983<sup>22</sup>**

Majoration des salaires et des indemnités

Les salaires et l'indemnité de déplacement seront majorés conformément au tableau ci-après, une indemnité spéciale de sujétion sera instituée.

	Dinars			
	Grille de salaire	Indemnité de déplacement	Indemnité de sujétion spéciale	Total
<b>Agent d'exécution</b>	10,000	10,000	10,000	30,000
<b>Agent de maîtrise</b>	10,000	10,000	15,000	35,000
<b>Cadres</b>	10,000	10,000	20,000	40,000

**Art. 56 – Ajouté par l'avenant n° 1 du 23 août 1983, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 23 août 1983**

**Révision de la grille des salaires et de ses accessoires**

Une commission composée des parties signataires de la présente convention se réunira à partir du 1er octobre 1983 à l'effet de réviser la grille des salaires et de ses accessoires (à l'exclusion de l'indemnité de déplacement de l'indemnité spéciale de sujétion, et de la classification professionnelle)<sup>23</sup>.

Tout accord conclu dans ce domaine prendra effet à compter du 1er janvier 1984.

**Tunis, le 24 juillet 1975.**

<sup>22</sup> Modifié par l'avenant n° 14 du 16 octobre 2017, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 16 octobre 2017 (texte publié uniquement en arabe).

<sup>23</sup> La dernière grille de salaires est fixée par l'avenant n° 12, approuvé par l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 13 juillet 2015, [JORT n° 59 du 24 juillet 2015](#), p. 2022 – 2023 (Version arabe)

## Annexe

### Définitions des emplois journalistiques et assimilés

#### 1. La documentation

Les agents employés dans la documentation se répartissent en :

- Documentaliste : assistant, agent chargé de menus travaux de découpage, de collage, de classement et de conservation.
- Documentaliste : agent chargé d'établir de rechercher de sélectionner, de classer, de conserver et de diffuser tout document exploitable par la rédaction

Les documentalistes peuvent évoluer en :

- Documentaliste 1re classe ;
- Documentaliste 2e classe ;
- Documentaliste 3e classe.
- Rédacteur / documentaliste : agent ayant les mêmes qualifications que le documentaliste, mais qui est en plus chargé de synthétiser les documents conservés.  
Le rédacteur – documentaliste peut évoluer en 2 classes.

#### 2. La photographie

Les photographies sont classées en :

- Photographe 1re classe : agent ayant la formation de base d'un photographe est chargé sur les indications de ses supérieurs de la prise de vue d'objets de personnes ou d'évènements.
- Photographe 2e classe : agent ayant les mêmes qualifications que le photographe 1re classe, mais qui est en outre capable de procéder lui-même à tous les travaux de laboratoire.
- Photographe 3e classe : agent ayant les mêmes qualifications que le photographe 2e classe, mais capables de concevoir lui-même un sujet et de le photographier
- Reporter – photographe : en plus des qualifications requises des photographes de 3e classe, le reporter – photographe doit être capable de travailler aussi bien en noir et blanc qu'en couleurs, de joindre à ses photos les commentaires qui s'imposent.

Le reporter – photographe peut évoluer en 2 classes.

#### 3. La rédaction

Le personnel rédactionnel est réparti en :

- Attaché de rédaction : agent chargé du tri et de l'élaboration des dépêches d'agences de presse. Il est en outre chargé de proposer des titres d'articles à ses supérieurs et éventuellement de mêmes travaux rédactionnels.  
Les attachés de rédaction peuvent évoluer en 3 classes
- Attaché de rédaction principal : en plus des qualifications requises des attachés de rédaction, les attachés de rédaction principaux sont appelés à assister la rédaction dans ses tâches et doivent être capables d'effectuer des synthèses.  
Les attachés de rédaction principaux peuvent évoluer en 2 classes.
- Rédacteur : en plus des qualifications requises de l'attaché de rédaction principale, le rédacteur a en outre l'expérience nécessaire lui permettant de couvrir, notamment sous forme de compte – rendus, reportages, interviews ou articles commentés ; tout sujet d'actualité nationale ou internationale d'importance.

- Rédacteur – reporter : agent ayant pour occupation principale, régulière et rétribuée le fait de recueillir des informations, de les élaborer. Les confectionner, les rédiger en vue de leur publication dans un journal quotidien ou un périodique.  
Il doit en outre posséder les connaissances élémentaires techniques permettant l'exploitation de ses textes par le journal.  
Il peut être chargé d'assurer des reportages, des interviews, des enquêtes et des études ou tout autre genre journalistique, il peut aussi être appelé à seconder le secrétaire de rédaction.
- Secrétaire de rédaction : Il doit sélectionner les informations, les doser, les présenter et les ordonner il est chargé de concevoir et réaliser la maquette.
- Rédacteur principal : Agent ayant les mêmes qualifications que le rédacteur reporter, mais dont l'expérience professionnelle rend apte à exercer des tâches d'encadrement d'un certain nombre d'agents collaborant dans une même section ou un même service.
- Secrétaire de rédaction principal : Agent ayant les mêmes qualifications que le secrétaire de Rédaction, mais qui est en plus responsable de la recherche de l'information et du contrôle de la couverture des événements.  
Il assure la réalisation du journal et est responsable de l'ensemble de la remise en page, ainsi que du respect de l'horaire de remise des copies à l'imprimerie.
- Rédacteur en chef adjoint : Cadre ayant les mêmes qualifications que le rédacteur principal, il est appelé à seconder et assister le rédacteur en chef.  
Il peut évaluer en deux classes.
- Rédacteur en chef : Agent supérieur d'encadrement du personnel journalistique, il sélectionne et dose les informations en collaborateurs avec les divers services de la rédaction.