



Manpower®

La réglementation du travail en Tunisie

Le nouveau code du travail (tel que modifié par les lois 94-29 du 21 Février 1994 et 96-62 du 15 Juillet 1996) a apporté des modifications significatives permettant d'atteindre certains objectifs ;

- L'adaptation de la législation sociale à la nouvelle conjoncture économique sur les plans national et international (la mondialisation et la libéralisation de l'économie)
- La réaffirmation des droits fondamentaux du travailleur ;
- La stabilisation des relations professionnelles entre employeurs et employés ;
- La prévention des conflits collectifs par l'instauration de la procédure de règlement des différends collectifs de travail.

I / LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Natures Juridiques du contrat de travail

Le nouveau code a prévu plusieurs types de contrat de recrutement :

Contrat à Durée Indéterminé (CDI)

Le CDI est le contrat de droit commun. Il est conclu soit par écrit soit verbalement pour un terme Indéfini. Lorsqu'il est établi par écrit la légalisation des signatures des parties est facultative.

La période d'essai dans ce type de contrat n'est pas obligatoire, mais varie selon la catégorie professionnelle du salarié comme suit :

- 6 mois renouvelables une seule fois pour les agents d'exécution ;
- 9 mois renouvelables une seule fois pour les agents de maîtrise ;
- Une année renouvelable une seule fois pour les cadres.

Contrat à Durée Déterminée (CDD) : Contrat d'exception

Ce type de contrat peut être conclu dans les cas suivants :

- 1 – L'accomplissement de travaux de premier établissement ou des travaux neufs ;
 - L'accomplissement de travaux nécessités par un surcroît extraordinaire de travail ;
 - Remplacement provisoire d'un travailleur permanent absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- L'accomplissement de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, effectuer des opérations de sauvetage ou pour réparer des défauts dans le matériel, les équipements ou les bâtiments de l'entreprise ;
- L'exécution de travaux saisonniers ou d'autres activités pour lesquelles il ne peut être fait recours, selon l'usage ou de par leur nature, au contrat à durée indéterminée.

2 – Dans des cas autres que les précédents, pour une durée maximale de 4 ans, y compris ses renouvellements. Dans ce cas, tout recrutement au delà de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai.

Siège social

Immeuble Kaffel, rue du lac Lochness - Les Berges du Lac
1053 Tunis



Manpower®

Contrat de travail temporaire

Dans le cadre du nouveau code l'intermédiation en recrutement est une activité reconnue et réglementée. Ce type de contrat permet à l'entrepreneur d'utiliser légalement des salariés sans en être l'employeur.

Contrat à temps partiel (CTP)

Le CDI ou CDD peuvent également être conclus à temps partiel, pour une durée effective de travail ne dépassant 70% de la durée normale de travail applicable à l'entreprise.

Le CTP doit être écrit et indiquer notamment la qualification professionnelle du travailleur, les éléments de rémunération, la durée du travail et la modalité de sa répartition sur la semaine, le mois ou l'année.

Les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits et obligations prévus par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels au profit des travailleurs employés à plein temps dans des conditions similaires, sous réserve des dispositions particulières au travail à temps partiel.

II/ L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

2. Durée du travail

- Régime normal : La durée du travail effectif ne peut excéder 48 H/ semaine soit 2476 H/an. Cette durée peut être réduite sans qu'elle puisse être inférieure à 40 Heures /par semaine, soit 2080 H/an, et ce, par les conventions collectives ou par des textes réglementaires.

- La durée hebdomadaire de présence telle que ci-dessus fixée, peut être pour certaines entreprises ou certaines catégories du personnel, de 64 H au maximum, pour récupérer les heures perdues résultant de l'interruption du travail, ou de la nature du travail.

- Dans les entreprises agricoles, la durée légale du travail est fixée à 2700 H/an au maximum, pour 300 jours de travail effectif.

- Les heures supplémentaires : En vue d'accroître sa production, l'entreprise peut recourir aux heures supplémentaires, en plus de celles prévues par la réglementation, après autorisation de l'inspection du travail.

Ces heures sont rémunérées par référence au salaire de base horaire majoré des taux suivants :

- 75% : pour le régime de travail de 48H/semaine

- 25% : pour le régime de travail inférieur à 48H/semaine pour les huit premières heures, et, 50% au delà de cette durée

- 50% : pour le régime de travail à temps partiel.

- 25% : pour le régime de travail des entreprises agricoles

- Les heures perdues suite à une interruption collective du travail peuvent être récupérées dans les 2 mois suivant l'interruption.

Les heures perdues par suite de grève ou de lock-out ne peuvent être récupérées, sauf accord des parties professionnelles.

- L'exécution d'heures supplémentaires ou la récupération des heures perdues ne peuvent avoir pour effet (sauf en cas de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage) de porter à plus de 60 H la durée hebdomadaire du travail.

3. Travail des femmes et des enfants

Travail des enfants

- L'âge d'admission des enfants au travail est fixé à 16 ans (sauf dérogations spéciales prévues par le code du travail), excepté pour le travail des enfants dans les écoles d'enseignement général, professionnel ou technique et dans les autres établissements de formation.
- L'âge d'admission des enfants au travail est abaissé à 13 ans dans les travaux agricoles légers non nuisibles à la santé et à leur assiduité.
- Les enfants de moins de 18 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités (excepté pour certains travaux non industriels) qu'après examen médical approfondi (clinique, radioscopique, et de laboratoire) justifiant leur aptitude au travail prévu. Cet examen est effectué gratuitement par le médecin du travail.
- Les enfants de moins de 14 ans ne doivent pas être employés la nuit pendant une période d'au moins 14 H consécutives (entre 20H et 8 H), et ceux âgés de plus de 14 ans et de moins de 18 ans pendant une période d'au moins 12 heures consécutives (entre 22H et 6 H).

Travail des femmes

La femme a droit :

- à l'occasion de son accouchement, sur production d'un certificat médical, à un congé de 30 jours, prorogeable chaque fois, d'une période de 15 jours, sur justification de certificats médicaux.
- dans tous les cas, si elle allaite son enfant et pendant une année à compter du jour de la naissance, à deux repos d'une demi-heure chacun durant les heures de travail pour lui permettre l'allaitement.
- Une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée dans tout établissement employant au moins 50 femmes.

Le travail des femmes est interdit la nuit pendant une période d'au moins 12 H consécutives (entre 22H et 6H), sauf dispositions spéciales prévues par le Code du travail (autorisation de l'inspection du travail), ou Arrêtés ministériels.

4. Discipline dans l'entreprise

Le pouvoir disciplinaire incombe à l'employeur et prévoit des sanctions professionnelles graduées (avertissement, blâme, mise à pied, rétrogradation, révocation...).

5. Repos hebdomadaire et repos des jours fériés

- Un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives doit être accordé au personnel de l'entreprise, notamment à caractère industriel, financier ou commercial. Une durée similaire est également prévue, pour les activités agricoles, pour le personnel permanent ou occasionnel, sauf en cas de travaux urgents et dans cette hypothèse, la compensation se fait dans les 30 jours qui suivent. Les principales dispositions concernant le repos hebdomadaire et celui des jours fériés chômés ont été maintenues.
- Liste des jours fériés chômés et payés :
Les jours fériés chômés et payés sont fixés par décret ou par les conventions collectives. Il ne doit pas résulter de l'octroi de ces jours l'arrêt de l'activité de l'entreprise pendant plus de 48 heures consécutives.
Dans les activités où le travail ne peut être interrompu, les salariés employés lors des jours



Manpower®

fériés chômés et payés doivent percevoir, en plus du salaire relatif au travail effectué, une prime égale au montant de ce salaire.

- 1er Mai : Fête du travail
- 20 Mars: Fête de l'indépendance
- Le jour du 7 Novembre
- Aid Al Adha, : 2 jours
- Aid El fitr : 2 jours.

6. Congés annuels payés

- Tout salarié adulte (âgé de plus de 20 ans et plus) a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur (sauf dispositions plus favorables dans la convention collective régissant le secteur d'activité de l'entreprise), estimé à un jour ouvrable/mois de travail effectif, sans que la durée totale du congé ne puisse excéder 15 jours.
- Pour les travailleurs âgés de 18 à 20 ans (au 31 Décembre de chaque année), cette période est portée à 1,5 jour/mois de travail effectif, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 22 jours, dont 18 jours ouvrables.
- Pour les jeunes travailleurs (âgés de moins de 18 ans) au 31 Décembre de chaque année), cette période est portée à 2 jours/mois de travail effectif, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours dont 24 jours ouvrables.
- La durée du congé annuel payé ainsi fixée est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière, continue ou non, de cinq années de service chez le même employeur, sans qu'elle puisse dépasser 18 jours ouvrables.
- Le cumul des congés ne peut dépasser 2 ans ;
- Le fractionnement du congé ne peut être inférieur à 6 jours ouvrables compris entre 2 jours de repos hebdomadaire ;
- Le salarié doit être informé de son départ en congé une semaine au moins avant la date de son départ en congé.

7. Services médicaux du travail

- Dans toute entreprise employant 500 travailleurs au moins, l'employeur est tenu de créer et équiper un service de médecine du travail propre à cette entreprise.
Les entreprises employant moins de 500 travailleurs, sont tenues soit d'adhérer à un groupement de médecine du travail, soit de créer un service autonome de médecine du travail.
- L'institution du comité d'hygiène et de sécurité (CHS) est obligatoire et systématique après l'institution de la Commission Consultative de l'entreprise (CCE).

8. Rémunération

- La rémunération des travailleurs de toutes catégories est déterminée, soit par accord direct entre les parties contractuelles, soit par voie de convention collective régissant le secteur d'activités, et ce dans le respect du salaire minimum garanti (Smig et Smag), fixé par décret.
- La rémunération comprend le salaire de base quel que soit le mode de son calcul, et ses accessoires constitués d'indemnités et d'avantages en espèce ou en nature, quel que soit leur caractère, fixe ou variable, général ou spécifique, exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.
- La rémunération des jeunes travailleurs (âgés de moins de 18 ans) est fixée à 85% du salaire d'un adulte de la même catégorie professionnelle.
- Les produits de la ferme sont vendus aux travailleurs pour leur consommation personnelle, au prix de vente de la production.

Siège social

Immeuble Kaffel, rue du lac Lochness - Les Berges du Lac
1053 Tunis

III/ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Cessation de la relation professionnelle

- Le CDI peut prendre fin, à tout moment, soit sur l'initiative du Travailleur par la notification de sa démission, ou celle de l'employeur, sous forme de licenciement.
- La démission doit être écrite, signée par le salarié concerné, et exprimer sa volonté inconditionnelle de quitter l'entreprise de son propre gré.
- Le licenciement doit être fondé sur l'existence d'un motif légalement valable. Il peut être prononcé pour motif personnel, ou pour motif lié à l'entreprise (Difficultés économiques ou technologiques).
- La rupture d'un CDD à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave dûment établie) implique pour ce dernier, le paiement au travailleur licencié, des salaires relatifs à la période non encore exécutée du CDD

Le licenciement pour motif personnel

- Ce type de licenciement est lié à la discipline et est soumis à des procédures de forme (Questionnaires, comparution devant le conseil de discipline), et de fond (antécédents disciplinaires, fautes graves- cause sérieuse et réelle-) fixées par la réglementation en vigueur. Ceci implique que la preuve de l'existence d'une inconduite du salarié incombe à l'employeur.
- La décision de licenciement doit être en outre notifiée et argumentée, et parvenir par lettre recommandée au travailleur concerné, faute de quoi, le licenciement sera considéré comme abusif et donc devra nécessiter l'octroi d'une indemnisation notamment par voie judiciaire.
- Les fautes graves pouvant être imputables à l'employeur et justifiant la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié sont : le non respect des clauses contractuelles fondamentales à savoir la rémunération, la qualification professionnelle, la mutation abusive, les mauvaises conditions de travail...Par conséquent, si le salarié est contraint de quitter son travail pour l'une des raisons pré-citées ou pour des causes similaires, il s'agit d'un licenciement abusif (déguisé) pouvant donner lieu à des dédommagements au profit du salarié concerné.
- Les indemnités du licenciement abusif dus au salarié licencié sans motif légal sont fixées par le code du travail comme suit ;
 - Préavis de licenciement : un mois de salaire ;
 - Gratification de fin de service : salaire de 12 jours/année d'ancienneté plafonnée à 3mois.
 - Indemnité de licenciement abusif (Dommages et intérêts) : estimé par le juge entre 1 mois et 2 mois de salaire / année de service, plafonnés à 36 mois.

Le licenciement pour motifs économiques ou technologiques

Ce licenciement est possible sous réserve de l'agrément de la commission (régionale ou centrale) de contrôle des licenciements, et de la preuve des difficultés économiques ou technologiques par l'employeur.

L'autorisation de licencier accordée à l'employeur à l'unanimité ou à la majorité des voix des membres de cette commission, confère à ce licenciement la légitimité légale (licenciement justifié), et ne donne lieu qu'au paiement par l'employeur aux salariés licenciés, des indemnités de préavis de licenciement (un mois de salaire) et de la gratification de fin de service (salaire de 12 jours/année d'ancienneté plafonnés à 3mois), sauf dispositions conventionnelles ou transactionnelles plus favorables.

IV/ LA REPRESENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

1. Structures de Dialogue dans l'entreprise

La Commission Consultative de l'Entreprise (CCE)

C'est une nouveauté du code du travail introduite par la loi 94-29 du 21 Février 1994.

- Cette commission est obligatoire dans les entreprises employant 40 travailleurs titulaires au moins
- Son rôle est consultatif sur toutes les questions relatives à l'application de la discipline (s'érige en conseil de discipline), aux changements structurels de l'entreprise, à la gestion des ressources humaines, à la stratégie de production, à l'élaboration des projets à caractère social au profit des salariés, à l'apprentissage, à la formation et à la formation continue.
- Elle est composée paritairement des représentants du personnel (élus par tout le personnel de l'entreprise) et des représentants de la Direction de l'entreprise (désignés par l'employeur) et est présidée par ce dernier.

Cette commission est tenue de se réunir tous les 2 mois pour assurer le suivi de l'évolution de l'activité de l'entreprise.

Les représentants du personnel bénéficient d'une protection réglementaire vis-à-vis du pouvoir disciplinaire de l'employeur, contre toute décision de licenciement (Obligation de l'accord préalable de l'inspecteur du travail)

Le délégué du Personnel

Il est obligatoire dans les entreprises employant entre 20 et 40 travailleurs permanents.

Les modalités de son élection, le rôle qui lui est dévolu, ainsi que sa protection sont identiques à ceux accordés légalement aux représentants du personnel ci-dessus désignés.

Les Délégués syndicaux

En vue de défendre ses intérêts professionnels auprès de l'employeur, tout travailleur est libre d'adhérer à une organisation syndicale dûment constituée.

Le nombre des membres du bureau syndical varie en fonction de l'effectif du personnel de l'entreprise. (Délégation syndicale quand l'effectif est inférieur à 50 salariés ; et syndicat de base entre 50 salariée et plus)

Sa mission consiste à défendre auprès de l'employeur les droits et les intérêts professionnels de ses adhérents, à défendre et à négocier les revendications collectives (salaires, conditions de travail...), à participer à la conclusion des conventions collectives.

L'employeur est tenu de ne faire aucune entrave au droit syndical dans l'entreprise, de rencontrer les délégués syndicaux à leur demande préalable et chaque fois qu'il y a urgence d'ordre professionnel, et de ne faire aucune discrimination résultant du fait de l'adhésion des salariés à l'organisation syndicale.

Les délégués du personnel jouissent d'une protection réglementaire vis-à-vis du pouvoir disciplinaire de l'employeur, contre toute décision de licenciement (accord préalable du Directeur Général de l'inspection du Travail).

Comités d'hygiène et de sécurité

Ces comités doivent être créés dans les entreprises employant au moins 40 salariés permanents.

Leur mission consiste à identifier les risques professionnels au sein de l'entreprise, à veiller à l'application des prescriptions légales relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs, à s'assurer que les



Manpower®

instruments et les dispositifs de sécurité soient convenablement utilisés, à veiller à la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise, à réaliser des enquêtes sur les accidents de travail et à établir un rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise.

Ces comités sont composés de l'employeur ou son représentant, du chef de service de la sécurité, du médecin du travail, de deux délégués du personnel.

Ces comités se réunissent trimestriellement sur convocation du président. Le temps des réunions, est considéré comme temps de travail, et est rémunéré en conséquence.

Siège social

Tél : +216 71 860 742

Fax : +216 71 860 853

Selma BENKRAIEM

selma.benkraiem@manpower-tunisie.com

Immeuble Kaffel, rue du lac Lochness
Les Berges du Lac
1053 Tunis, Tunisie