

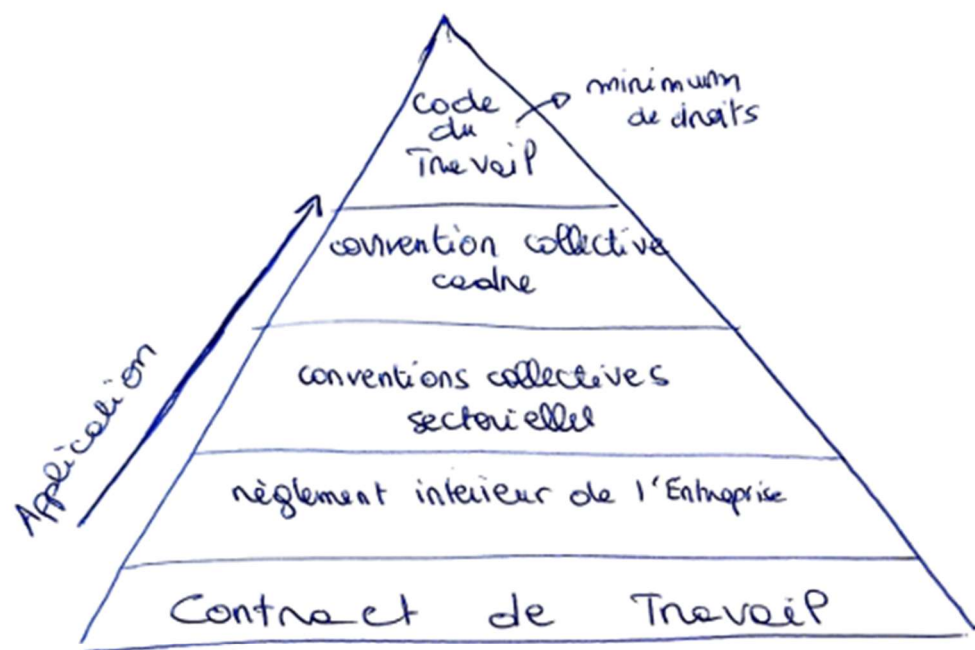
THEME1: Présentation Générale du Droit de Travail Tunisien

Les Sources Intenes du Droit de Travail :

- Secteur Privé : Code du Travail adopté par la loi du 30 avril 1966.
- Secteur Public : Loi de la fonction publique Num 83-112 du 12 décembre 1983
- La hiérarchie des sources du droit de travail : La légalisation du travail essaye de protéger la partie la plus faible dans la relation du travail. Les principes applicables dans cette matière sont les suivants :
 - Texte général (contrat de travail) est plus important que les conventions collectives puis le code du travail
 - Le texte le plus favorable au travailleur parmi le contrat, conventions et code de travail
- Le code du travail est un texte juridique de 446 articles.
- La convention collective du travail cadre approuvée par Le ministre des affaires sociales, l'Union Générale Tunisienne du Travail UGTT et l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat UTICA, contient pour chaque branche d'activité la base pour les conventions collectives sectorielles.
- Les conventions particulières ne peuvent être moins favorables que celle de la convention cadre.
- Le contrat de travail n'est pas obligatoirement un acte écrit et il peut être prouvé par tous les moyens de preuve.
- L'application de textes est ordonnée comme : Contrat de travail → Règlement interieur de l'entreprise → conventions collectives sectorielles → convention collective cadre → code du travail.

Les différents types de contrat :

- Contrat à Durée Indéterminée (CDI) : soit écrit soit verbal pour un terme indéfini. Et la signature et la période d'essai dans ce contrat sont facultatives. La période d'essai varie : 6 mois renouvelable pour les agents d'exécution, 9 mois agents maitrise, 1 an cadres.
- Contrat à Durée Déterminée (CDD) : peut être conclu pour l'accomplissement des nouveaux travaux, nécessités par surcroît extraordinaire, travaux urgents, exécution saisonnière, remplacement provisoire. Dans d'autres cas pour une durée maximale de 4 ans, y compris ses renouvellements tout recrutement sera effectué à titre permanent et sans période d'essai.
- Contrat de travail temporaire : Ce contrat permet à l'entrepreneur d'utiliser légalement des salariés sans en être l'employeur. Il y a 2 contrats, Employeur et chef d'entreprise, entrepreneur et salarié.
- Contrat à temps partiel (CTP) : peut être CDI ou CDD et ne dépasse pas 70% de la durée normale, doit être écrit et indiquer la qualification du travailleur, les éléments de rémunération, la durée et la répartition horaire. Les travailleurs ont les mêmes droits et obligations que d'autres.
- Durée : min=48h/semaine max=64h/semaine
- CDI/CDD : employeur contracte directement le salarié



- durée min : 48h par semaine
- durée max : 64 h / semaine Travail

- CDD / CDI : employeur contracte directement avec le salarié

- contrat de Travail : 2 contrats temporels
 - Entrepreneur et le chef d'entreprise
 - Entrepreneur et le salarié

THEME 2: La Rupture du Contrat du Travail : Le Licenciement

- La CDI ynejjem youfa b démission wella tatrida. La démission doit être écrite signée et doit exprimer la volonté inconditionnelle de quitter.
- La rupture d'un CDD à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave dûment établie) implique le paiement au travailleur des salaires à la période non encore exécutée du CDD.
- Le licenciement peut prendre 3 formes :

Le Licenciement Individuel :

- Lorsque l'employeur décide de mettre fin au contrat, il doit verser au travailleur une indemnité de licenciement w ynabhou 9bel au moins 1 mois (sauf s'il y a un texte plus avantageux) avec une lettre recommandée adressée. La notification de préavis doit avoir un notaire.
- Kif tarred chkoun lezmek te3lmou bech yaaref w zid bech yabda ylawwej ala khedma, donc 3andou el 7a9 y8ib 3 sweya3 kol nhar bech ylewwej ala khedma w yab9a yo5los normal pendant la période de préavis. Ken makch mwefa9 lel procédure twelli t5alles indemnité de brusque rupture = 1 mois de salaire

Indemnité de gratification de fin de service :

- L'employeur doit également verser au salarié une autre indemnité obligatoire esmha indemnité de gratification de fin de service. Peut être versée pour ces conditions :
 - Mech CDI
 - Pas de fautes graves du travailleur
 - Employé définitivement (mech fi période d'essai)

Le montant de cette indemnité est calculé par 1 jour de salaire par 1 mois d'ancienneté avec un plafond de trois mois de salaire.

Le Licenciement Collectif :

- Kif t7eb tarred akthir men we7ed pour des raisons économiques, lezmek tekseb lel l'inspection de travail adéquate (conseil de prud'homme territoriale) 3lech w 9addech bech tlicenci. Ken l'inspection de travail matnajjamch, temchiw lel commission de contrôle du licenciement régionale ou centrale. Le non-respect de cette consultation peut résulter une indemnité de licenciement abusif entre 1 mois et 4 mois. Mais li y9oulouh juste avis consultatif mech imposé alik.

Le Licenciement Abusif :

- 3andou cause réelle et sérieuse wella ma e7taramch les procédures légales. La faute de la faute grave doit être apportée par l'employeur.
- Le non-respect de préavis ou le licenciement collectif sans avis commission centrale peut résulter une indemnité pour licenciement abusif entre 1 mois et 4 mois.
- L'indemnité varie entre 1 moi et 2 mois de salaire par année d'ancienneté avec plafond de 3 années de salaire.
- Le droit de licenciement abusif est un droit public, ne doit pas être renoncé dans le contrat de travail, et même si c'est le cas, va être ignoré par le juge.

Chap 2: licenciement

① si l'employeur décide de renvoyer le salarié qui travaille sous un CDD, il doit lui verser une indemnité = solde de la période restante du contrat.

• on doit notifier un employé de la période de préavis à travers un reçu

① indemnité de brève rupture

② indemnité de gratification de fin de service

(+ CDI
+ permanent
+ pas de faute grv)

Exp $\geq 7,5$ ans \Rightarrow Indem de gratif = 3 mois de solde

- conseil prud'homme = licenciement individuel
 - T P I (1^{ère} instance Tribunal) = collectif
 - Tribunal administratif = public
- } privé

THEME 3 : Le Système de Sécurité Sociale en Tunisie

Organisation générale du système de sécurité sociale :

- Le système de sécurité sociale en Tunisie est structuré en quatre institutions :
 - **CNRPS** : Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance qui gère les régimes des pensions et le régime du capital décès du secteur public.
 - **CNSS** : Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui est chargée du secteur privé, prestations familiales, régime des assurances sociales, des régimes de pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants pour les salariés et les non-salariés, régime retraite complémentaire pour les salariés du secteur non agricole dont la rémunération dépasse six fois le SMIG (460 48h, 390 40h). El 3arf lezmou y9oul lel CNSS ala chahritek fi ajal mayfoutech ch'har wken maynajjamch andek el 7a9 te5ou el immatriculation mte3ou wtemchi wa7dek. Les travailleurs indépendants ynejmou volontairement yaamlou assurance contre les risques et les maladies professionnels.
 - **CNAM** Caisse Nationale d'Assurance Maladie qui unifie le secteur public et privé pour l'assurance maladie.
 - **Ministère des Affaires Sociales** : touskiyé aide sociale, soins de santé gratuits, coûts réduits, assistance aux chômeurs (souvent), tjib fel flous mel Etat, CNSS.

Le financement de la CNSS :

- La population du CNSS est répartie sur 8 régimes : Les salariés non agricoles – Les salariés agricoles, les salariés agricoles améliorés, les travailleurs non-salariés dans les régimes agricoles et non agricoles, les Tunisiens à l'étranger, les travailleurs à bas revenus, les artistes, créateurs et intellectuels et étudiants.

Les prestations sociales de la CNSS – Allocations Familiales :

- La loi limite le versement des allocations et avantages familiaux aux 3 premiers enfants.
- L'âge limite est 16 ans, 18 ans pour les élèves, 21 ans pour les étudiants et les filles qui remplacent leur mère au foyer. Pas de limite pour les invalides et handicapés.
- Ces versements sont dégressifs avec le nombre d'enfants : Pour le 1^{er} enfant, 18% d'un salaire plafonné à 122 dinars par trimestre (7.32 dinars), Pour le 2nd 16%, Pour le 3^{ème} 14%
- Ken andek dhreri wel conjoint mteek en chômage, vous pouvez bénéficier de 3.125 dinars pour un enfant, 6.250 dinars pour deux enfants, 7.825 pour 3 ou plus. Ce salaire unique est versé par l'employeur en même temps que la rémunération mensuelle.

Les prestations sociales de la CNSS – Assurances Sociales :

- **Capital de décès** : li and'hom el 7a9 fi wahed assuré remplissant les conditions de durée de travail ye5dhou el capital de décès (el 9obriyya). Le montant est égale à une annuité de salaire calculé comme la moyenne annuelle (salaire annuelle / 12) des 3 ou 5 ans la plus avantageuse. Le montant du capital décès est majoré de 1 mois par période de 1 an de cotisation, sans excéder l'équivalent de 18 mois. Majoré par 10% par enfant à charge, 20% 2 enfants, 30% 3...
 - Pour les pensionnés le montant du capital décès est réduit à 50% et après on prend 40% si âge de décédé > 70 ans, 20% si >80 et 10% si >85
 - Conjoint reçoit 1/3 Le capital décès et les enfants 2/3.
 - A défaut de conjoint et d'enfants yet3ta 9ad 9ad lel om wel bou 3la chart ykoun metkaffel bihom w agés au moins 62 ans (57 ans pour la mère veuve ou divorcée) et non pensionné.

- **Pension de retraite :**

Conditions :

- L'assuré doit être âgé d'au moins 62 ans
- Justifier d'au moins 120 mois de cotisations
- Cesser toute activité professionnelle assujettie aux régimes de sécurité sociale (55 ans le 1^{er} mars 1999)

Une **pension proportionnelle** est accordée à ceux qui justifient 60 mois min.

Par ailleurs une **pension anticipée** peut être attribuée dès 50 ans dans les suivants :

- + licenciement économique avec au minimum 60 de cotisation
- + usure prématurée de l'organisme avec au minimum 60 mois de cotisation
- + Femme salariée mère de trois enfants en vie justifiant d'au moins 120 mois
- + Pour convenance personnelle avec 360 mois de cotisation

لا يُسمح بمواصلة أي نشاط مهني خاضع لنظام الضمان الاجتماعي بعد سن التقاعد القانوني إلا في حالة تأثير هذه الفترات على إكمال الفترة اللازمة لفتح الحق في المعاش التقاعدي.

Montant :

La pension est basée sur les salaires mensuels moyens des 10 dernières années précédant l'âge d'ouverture du droit. Pour 120 mois le taux de pension est de 40% ; au-delà la pension est majorée de 0.5% par période de 3 mois de cotisation supplémentaire (2% chaque année) sans pouvoir dépasser 80% du salaire, après 35 ans de travail.

Le taux obtenu est multiplié par le salaire moyen des dix dernières années actualisé et plafonné à 6*SMIG. Le montant minimum annuel est au moins 2/3*SMIG correspondant à 2400 heures de travail.

- **Accidents du travail – maladies professionnelles :**

- En cas d'incapacité temporaire, les indemnités journalières représentent les deux tiers du salaire journalier. Il existe un délai de carence de 3 jours pour le versement par la CNAM sauf en cas d'hospitalisation, 2^{ème} jour

2) Incapacité permanente

En cas d'incapacité permanente inférieure ou égale à 5 %, aucune indemnité n'est due ; si l'incapacité est supérieure à 5 % mais inférieure à 15 %, la victime perçoit uniquement un capital égal à trois fois le montant de la rente. Lorsque l'incapacité permanente est supérieure à 15 %, la victime a droit à une rente égale au salaire moyen multiplié par le taux d'incapacité (réduit de moitié pour la partie du taux qui ne dépasse pas 50 % et augmenté de moitié pour la partie du taux excédant 50 %). Si la victime a besoin de l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie, le montant de la rente est majoré de 25 %. Le supplément ainsi accordé ne peut pas être inférieur au salaire minimum garanti pour une durée de travail de six cents heures.