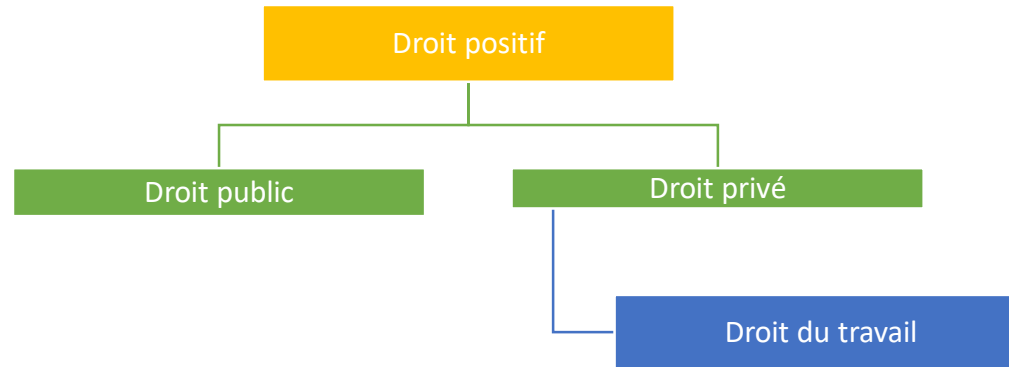


Cours de droit de travail

Historiquement, le travail a été conçu comme l'instrument par excellence de l'entreprise humaine de domestication de la nature, tout à la fois espoir de libération et fondement d'une société nouvelle. Il faut pourtant se rendre à l'évidence : l'utopie tourne aujourd'hui au cauchemar. La précarisation accélérée des situations d'emploi, la détérioration sans précédent de l'environnement naturel et, de manière générale, la " marchandisation " croissante de notre vie sociale et culturelle nous incitent à reconsidérer la place et la fonction du travail dans les sociétés contemporaines.

Françoise GOLLAIN « critique du travail »

Définition Du Droit du travail tunisien :



Le droit du travail tunisien est un ensemble de règles qui régissent les rapports professionnels entre l'employeur et les salariés dans le secteur privé à l'exclusion de la fonction publique (Loi n° 83-112 du 12 décembre 1983, portant statut général des personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif) dans leurs relations individuelles et collectives.

Exercice d'une
activité
professionnelle

```
graph LR; A[Exercice d'une activité professionnelle] --- B[Travailleur indépendant (profession libérale, commerçant personne physique, artisan.....)]; A --- C[Associé apporteur en industrie (très rare, mais possible juridiquement)]; A --- D[Salarié subordonné];
```

Travailleur indépendant (profession libérale, commerçant personne physique, artisan.....)

Associé apporteur en industrie (très rare, mais possible juridiquement)

Salarié subordonné

Domaine d'application du droit du travail (le code de travail)

Le droit du travail objet de ce cours s 'applique aux employeurs suivants:

- **Établissements industriels, commerciaux et agricoles publiques et privés,**
- **Établissements artisanaux,**
- **Professionnels libéraux (avocats, médecins, pharmaciens,,,) dans leurs relations avec les employés,**
- **Syndicats**
- **Associations et groupements de quelque nature que ce soit,,,**

Le code du travail ne s'applique pas à la fonction publique (stricto sensu) et aux forces armées,

Il ne s'applique pas non plus aux professions domestiques (les employés de maison recrutés par les particuliers), elles sont régies par la loi n° 2021-37 du 16 juillet 2021 relative à la réglementation du travail domestique.

Enfin, les professions maritimes (pêche, transport,,,) sont soumises à un code de travail distinct,

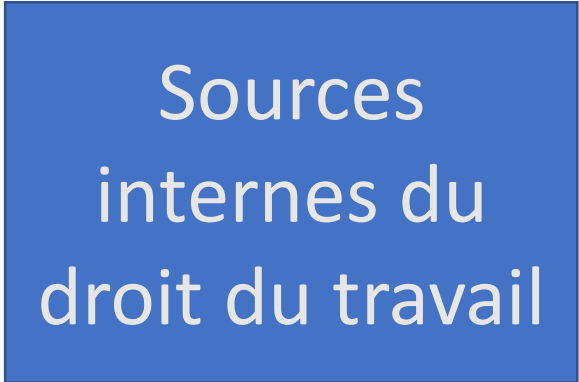
La hiérarchie des sources internes du droit du travail

La législation du **travail** essaye de protéger la partie la plus faible dans la **relation du travail**, à savoir **le travailleur**.

C'est pour cette raison que **les dispositions du Code du travail sont considérées comme d'ordre public**, le rôle de protection des travailleur se manifeste par le fait que ces dispositions s'appliquent tant que les dispositions des conventions collectives ou particulières ne sont pas plus favorables à l'employé.

La relation du travail est soumise essentiellement aux dispositions du:

- 1- code du travail,
- 2- Convention collective cadre,
- 3- conventions collectives sectorielles,
- 4- Au règlement intérieur de l'entreprise,
- 5- le contrat du travail,

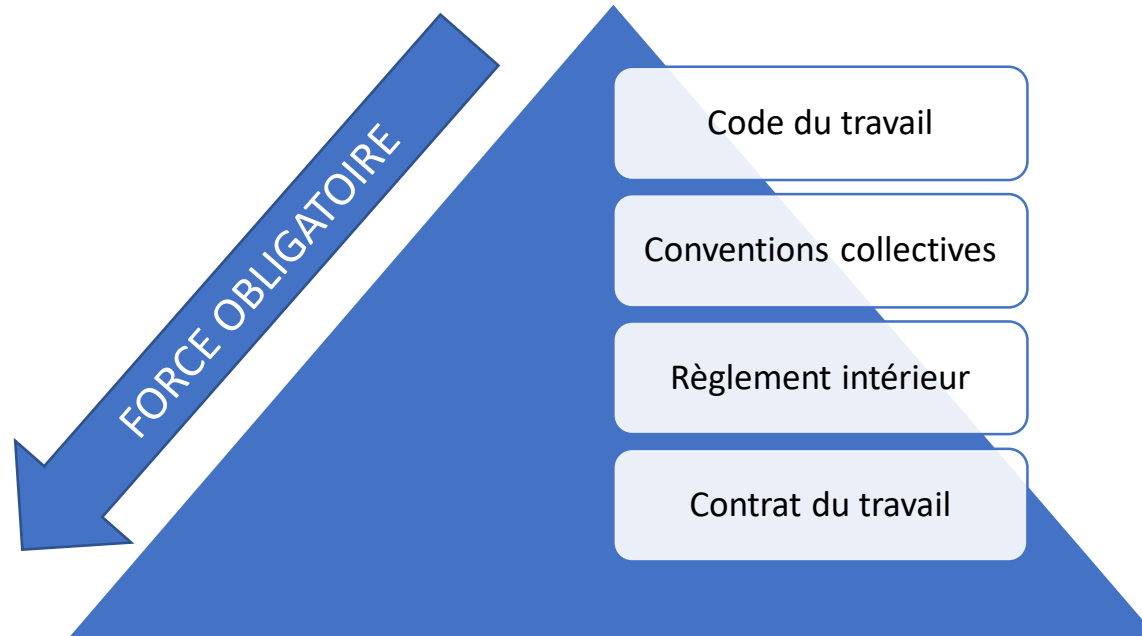


Sources
internes du
droit du travail

Question: Ces sources ont-elles la même valeur juridique et la même force obligatoire?

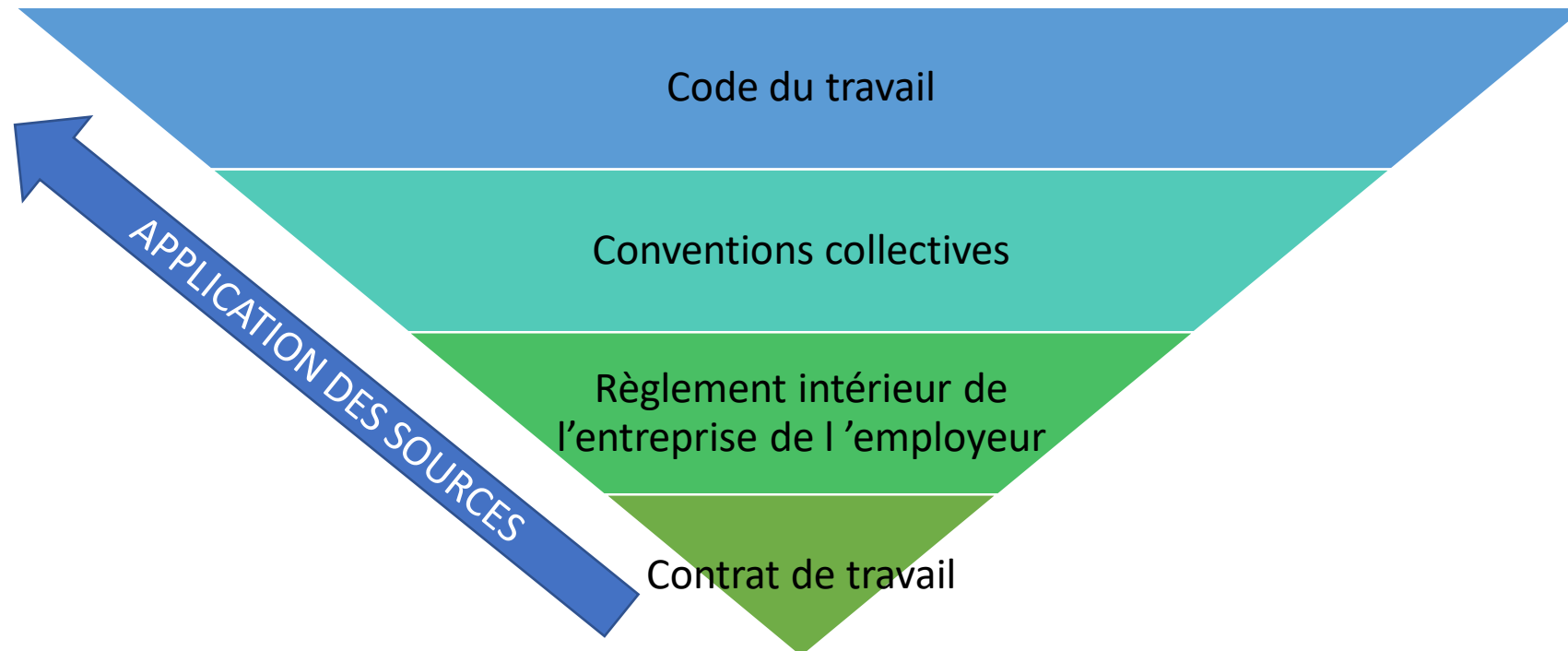
Les sources internes du droit du travail sont organisés sous forme de pyramide avec des niveaux hiérarchisés.

Au sommet de cette hiérarchie se trouve le code du travail qui constitue la réglementation de base. Tour à tour se suivent les autres sources qui se doivent soit de reprendre les dispositions de la source supérieure soit de les modifier mais uniquement en faveur du salarié.



Questions: comment fait le juge pour appliquer ces différentes sources?

Au niveau de l'application des sources du droit du travail, le juge commence par la source la plus spécifique aux parties au litige (employeur et salarié). S'il ne trouve pas de solution il passe à la source suivante « *en passant du moins général au plus général* »



1- Le code de travail مجلة الشغل

- Date de promulgation : Avril 1966
- Date de la reforme majeure: juillet 1996

La loi constitue une source fondamentale du droit du travail tunisien, L'ensemble de ces textes ont été regroupés à partir de 1966 dans un code spécifique : « le code de travail » composé de plus de 400 articles traitant des différents aspects de la relation du travail à l'échelle individuelle et collective: formation des rapports du travail, l'exécution du travail, représentation du personnel dans les entreprises, l'inspection du travail, les conflits individuels du travail, des pénalités et des dispositions spéciales.

2- Les conventions collectives **الاتفاقيات المشتركة**

Selon l'art. 31 §1 du code de travail « *La convention collective de travail est un **accord** relatif aux **conditions de travail** conclu entre, d'une part, des **employeurs** organisés en groupement ou agissant individuellement et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de **travailleurs**. Elle doit être écrite à peine de nullité.* ».

C'est une **source professionnelle** de droit du travail puisque elle est conçue d'un commun accord entre le syndicat des employeurs (UTICA) et le syndicat des travailleurs (UGTT) avec l'arbitrage de l'Etat (représenté principalement par le Ministère des Affaires Sociales)

Son objet est de déterminer les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie en tenant compte de la particularité de chaque secteur d'activité .

Deux types de convention collective:

2-1- la convention collective cadre **الاتفاقية المشتركة الاطارية**

Elle a été approuvée par l'arrêté du ministre des Affaires Sociales du 29 Mai 1973 et signée le 20 Mars 1973 par le Secrétaire général de l'Union Générale Tunisienne du travail (UGTT) et le président de l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA).

Cette convention constitue, pour chaque branche d'activité, la base pour l'établissement des conventions collectives sectorielles. Ces dernières se doivent donc de préserver les avantages accordés aux salariés par la convention cadre ou de les consolider d'avantage.

الاتفاقيات 3-2- les convention collectives sectorielles المشتركة القطاعية

Il existe, en effet des conventions spéciales qui prennent en considération la spécificité de chaque secteur d'activité économique, ex: convention collective sectorielle de la Fonderie, Métallurgie et Construction Mécanique,

الفصل 56 (جديد): امتيازات مختلفة

(1) الصابون: تعطي لعملة الورشات كمية من الصابون و يقع تحديد وزن هذه الكمية و كيفية توزيعها إلى كل مؤسسة من قبل اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

(2) الحليب: يعطى يوميا للعمال الذين يشغلون بصفة قارة وظائف خاصة لحر و نصف من الحليب.

و تتولى اللجنة الإستشارية للمؤسسة إعداد قائمة مراكز العمل الخاصة و قائمة العمال الذين يشغلونها بصفة مستمرة.

(3) بدلة الشغل: إذا كانت طبيعة العمل تؤدي إلى أن تبلى بدلة الشغل قبل الأوان فإن العامل المعنى بالأمر يتمتع بعد استشارة اللجنة الإستشارية للمؤسسة بدلة ثالثة على نفقة المستأجر.

الفصل 56 - 2 (جديد) : منحة الحرارة و الدخان و الأوساخ و الخطر

يتمتع العمال الذين يعملون في ظروف قاسية (أماكن عمل بها حرارة، دخان، أوساخ و خطر) و ذلك في الأماكن التي تحددها اللجنة الإستشارية للمؤسسة، بمنحة ضبط مقدارها ب 55 مليما في الساعة.

و تتولى اللجنة الإستشارية للمؤسسة ضبط أماكن العمل المعنية.

Selon le code du travail si un salarié est licencié il a en principe droit à une gratification de fin de service (مكافأة نهاية الخدمة). Elle est calculée de la façon suivante: 12 jours de salaire par année d'ancienneté avec un plafond de 90 jours de salaire. Cette règle s'applique sauf convention sectorielle contraire

Ex:

- un jour de salaire par mois de service effectif dans la même entreprise sans excéder le salaire de six mois. (conv; électricité et électronique)
- 15 jours de salaire /année d'ancienneté avec un plafond de 6 mois de salaire
- 21 jours de salaire par année d'ancienneté avec un plafond de 9 mois pour la conv. Des boissons alcoolisées.
- 9mois de salaire + 1,5 mois de salaire par année d'ancienneté pour les journaliste

- [Agences de Voyages \(2015\)](#)
- [Associations de Personnes handicapées \(2013\)](#)
- [Assurances \(2015\)](#)
- [Banques \(2015\)](#)
- [Bâtiment et Travaux Publics \(2015\)](#)
- [Bois, Meuble et Liège, Industrie \(2015\)](#)
- [Boissons Alcoolisées \(2015\)](#)
- [Boissons Gazeuses Non Alcoolisées, Sirops et Eaux Minérales, Usines \(2015\)](#)
- [Boulangerie \(2015\)](#)
- [Bonneterie et Confection , Industrie \(2015\)](#)
- [Cafés, Bars, Restaurants et Etablissements Similaires](#)
- [Chaussures et Articles Chaussants , Industrie \(2015\)](#)
- [Cliniques Privées \(2014\)](#)

- [Commerce de Gros, Demi-gros et Détail \(2015\)](#)
- [Commerce Matériaux Construct°, Bois et Produits Sidérurgiques \(2015\)](#)
- [Confiserie, Biscuiterie, Chocolaterie et Pâtisserie \(2015\)](#)
- [Concessionnaires de Matériel Agricole et de Génie Civil \(2015\)](#)
- [Conserves, Semi-Conserves Alimentaires, emboîtement d'huiles, indust \(2015\)](#)
- [Constructeurs et Concessionnaires de Véhicules Automobiles \(2015\)](#)
- [Construction Métallique et Bâtiment \(2015\)](#)
- [Crèches](#)
- [Cuir et Peaux \(2015\)](#)
- [Déchets solides et liquides , gestion \(nouv 2014\)](#)
- [Electricité et Electronique \(2015\)](#)

- [Enseignement Privé \(2015\)](#)
- [Explosifs \(2015\)](#)
- [Fonderie, Métallurgie et Construction Mécanique \(2015\)](#)
- [Gardiennage, Sécurité et Transport de Fonds \(2012\)](#)
- [Hôtels Classés Touristiques et Etablissements Similaires \(2015\)](#)
- [Imprimerie, Reliure, Brochure, Transf° Carton, Papier et Photographie \(2015\)](#)
- [Matériaux de Construction, Industrie \(2015\)](#)
- [Industrie Laitière \(2015\)](#)
- [Location de Véhicules](#)
- [Mécanique générale et Stations de Vente de Carburants \(2015\)](#)
- [Minoteries \(2015\)](#)
- [Pâtes Alimentaires et Couscous \(2015\)](#)
- [Peinture, industrie \(2015\)](#)
- [Pétrole et Dérivés \(2015\)](#)
- [Pharmacie, Officines \(2015\)](#)
- [Plastique, industrie \(2015\)](#)
- [Ports et Docks](#)
- [Presse Ecrite \(2016\)](#)
- [Produits d'Entretien et d'Insecticides, industrie \(2015\)](#)
- [Produits de Toilette et de Parfumerie, industrie \(2015\)](#)
- [Répartiteurs de Médicaments en Gros et Demi-Gros](#)
- [Salines de Tunisie \(2015\)](#)
- [Salles de Projection Cinématographiques](#)
- [Savonneries, Raffineries et Usines d'Extraction d'Huile de Grignons \(2015\)](#)
- [Teintureries et Blanchisseries \(2015\)](#)
- [Textile \(2015\)](#)
- [Torréfaction \(2014\)](#)
- [Transport routier des marchandises \(2015\)](#)
- [Verrerie et Miroiterie \(2015\)](#)

3- Le règlement intérieur de l'entreprise de l'employeur

Ils sont appelés également règlement d'atelier, leurs objectifs c'est l'organisation pratique du travail au sein de l'entreprise. Ils sont l'émanation (المصدر) de l'employeur mais il doit consulter les représentants du personnel pour les établir. Ce règlement intérieur doit respecter les dispositions prévues par les autres sources du droit du travail tunisien, il ne peut déroger à ces dispositions que dans un sens favorable aux salariés .|

4- Le contrat de travail

La définition du contrat de travail est donnée par l'article 6 du code du travail (CT) :

«Le contrat de travail est une convention (accord de volontés) par laquelle l'une des parties (appelée travailleur ou salarié) s'engage à fournir à l'autre partie (appelée employeur) ses services personnels sous la direction et le contrôle de celle-ci, moyennant une rémunération.,,,

Hiérarchie des sources au niveau de leur application

Dans une affaire judiciaire le juge commence par appliquer la source la plus spécifique. En cas d'absence de solution applicable dans cette source, il essaye d'appliquer la source spécifique suivante jusqu'à la source la plus générale,

C'est-à-dire que en principe c'est le contrat de travail et les accords conclus entre le travailleur et le salarié qui s'applique en premier lieu,

Une source qui se trouve dans un rang inférieur ne peut déroger à la source qui lui est supérieure sauf dans le cas où elle est plus profitable au salarié,

§2- Les caractéristiques du contrat de travail :

Le contrat de travail présente les caractères suivants:

1. C'est un contrat *intuitu personae*
2. C'est un contrat à exécution successive,
3. C'est un contrat d'adhésion.
4. C'est un contrat comportant une subordination

1- Le contrat de travail est un contrat conclu en considération de la personne du salarié (*intuitu personae*) qui doit offrir ses services personnellement.

La personne du salarié peut être une donnée fondamentale dans la conclusion et l'exécution du contrat. D'où l'importance de l'entretien d'embauche

2- Le contrat de travail est un contrat dont l'exécution est successive.

Ceci implique que l'exécution des obligations est étalée sur le temps.

Ce qui rend envisageable la révision des clauses du contrat. Exemple : révision des salaires.

3- Le contrat de travail est un contrat d'adhésion عقد إذعان : il comporte un déséquilibre entre les deux parties sur le plan économique.

L'employeur cherche le plus souvent à imposer ses conditions au salarié qui se trouve dans l'impossibilité de négocier les termes du contrat et se limite soit à accepter le contrat soit à le refuser. (Y adhérer ou non).

C'est pour cette raison que la réglementation du travail comporte un nombre important de dispositions tendant à protéger le salarié.

4- le contrat de travail implique la subordination du salarié :

- *La subordination économique* : A l' occasion d'une relation salariale, le salarié dépend économiquement de l'employeur d'autant plus qu'il s'engage le plus souvent par une **clause d'exclusivité** l'interdisant d'exercer ses prestations chez une entreprise concurrente ou à titre indépendant.
- *La subordination juridique* : La **subordination juridique** réside dans le droit de l'employeur de **donner des ordres**, de **contrôler** l'exécution de(s) la tâche(s) et de **vérifier** le résultat du travail. Pendant tout ce temps le salarié est sous **l'autorité** de son employeur.

§3- Les différents types de contrat de travail

- **Principalement deux types de contrat :**

- 1- Le contrat à durée indéterminée (CDI)

- 2- Le contrat à durée déterminée (CDD)

- **Deux dérivés prévus par le code du travail:**

- 1- le contrat à temps partiel:

- 2- Le contrat de sous entreprise de main d'œuvre (la sous-traitance)

- **Plusieurs dérivés prévus en dehors du code du travail: (des lois spéciales, des lois de finances,.....):**

- 1- le contrat CIVP

- 2- contrat ALKARAMA,,,,,

LE CDI ET LE CDD:

1- Le contrat à durée indéterminée (CDI)

- Le CDI est le contrat **de droit commun**. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.
- 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 conclusion d'un CDI s'accompagne le plus souvent **d'une période d'essai** durant laquelle l'employeur pourra tester les qualités professionnelles de sa nouvelle recrue. *Durant cette période, l'employeur et le salarié peuvent en principe mettre fin au contrat librement sans aucune indemnité à payer, (moyennant tout de même le respect de certaines conditions)*
- 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.

2- Contrat à Durée Déterminée (CDD) :

Ils doivent obligatoirement être rédigés par écrit,

Ces contrats sont limités : Ils sont

- soit liés à la tâche à accomplir (construction d'un ouvrage , d'une usine,,,,)
- Soit comportant une durée limitée prévue dans le contrat,

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

1 - L'accomplissement de travaux de premier établissement (entreprise nouvellement créée) ou des travaux neufs (entreprise engageant des travaux d'extension de son site par exemple) ;

- L'accomplissement de travaux nécessités par un surcroît extraordinaire de travail ;(augmentation imprévue des commandes sur un produit donné)

- Remplacement provisoire d'un travailleur permanent absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

- 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.

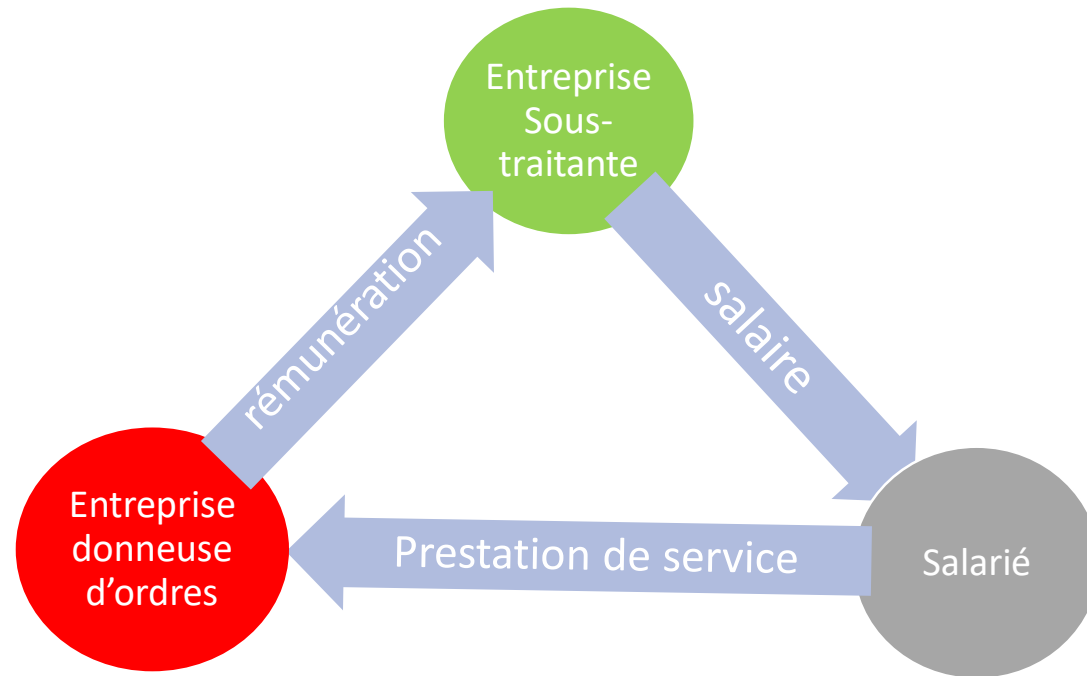
2 - Dans des cas autres que les précédents, pour une durée maximale de 4 ans, y compris ses renouvellements. Dans ce cas, tout recrutement au-delà de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai.

- Priorité à l'embauche en fin de CDD :

- Dans presque toutes les conventions collectives du secteur industriel, depuis 2009, l'employé en fin de CDD jouit d'une priorité d'embauche dès la fin de son contrat et pendant les 6 mois qui suivent.
 - Le travailleur doit postuler par lettre recommandée s'il veut se faire engager de nouveau,
 - Le travailleur doit être convoqué pour rejoindre son poste de travail par lettre recommandée avec accusé de réception. Ce droit de priorité doit être exercé dans un délai de 15 jours.
- Si l'employeur ne respecte pas la convention, ou bien si l'employé a obtenu d'être effectivement réembauché (par le tribunal), et si quelqu'un d'autre a été embauché à sa place (on ne peut pas le licencier), il obtiendra des dommages et intérêts qui seront fixés par le tribunal.

3- La sous entreprise de main d'œuvre

C'est une convention par laquelle un chef d'entreprise industrielle ou commerciale passe un contrat avec un entrepreneur qui recrute lui-même la main-d'œuvre nécessaire, pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services.



Protection des salariés contre le risque d'insolvabilité de l'entrepreneur:

si les travaux sont exécutés ou les services fournis dans son établissement, le chef d'entreprise, en cas de l'entrepreneur, est substitué à ce dernier, en ce qui concerne les travailleurs que celui-ci emploie, pour le **paiement des salaires et des congés payés**, la réparation des **accidents du travail et des maladies professionnelles** et les charges résultant des régimes de **sécurité sociale**.

4- 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. **Généralement ces travailleurs sont payés au prorata du temps de travail effectif.**

Les avantages fiscaux, sociaux et financiers lors du recrutement (Les contrats de travail spéciaux)

Contrat d'initiation à la vie professionnelle CIVP
<https://youtube/7yNOCyWspAo>

Diplôme	Niveau Maîtrise , licence, BTS, 7ème année de base
Durée	Une année renouvelable 6 mois ou un an
Avantage fiscal	Exonération de l'impôt sur le revenu et de la retenue à la source sur salaire dans la limite de 600 d/mois,
Avantage de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS)	Pas de paiement de la cotisation de la CNSS durant une année (cotisation de l'employeur et de l'employé).
Avantage Financier	Une subvention de 150D ou 200D/mois versé par le bureau de l'emploi durant une année.

Recrutement définitif des stagiaires:

- **L'entreprise ne peut accueillir à nouveau, des stagiaires dans le cadre du contrat d'initiation à la vie professionnelle que si elle a préalablement recruté au moins 50% de l'ensemble des stagiaires ayant achevé leurs stages durant les trois dernières années précédant l'année de dépôt de la nouvelle demande.**
- **En cas de non-réalisation par l'entreprise du taux mentionné, elle ne peut accueillir de nouveaux stagiaires dans le cadre du contrat d'initiation à la vie professionnelle qu'après écoulement d'au moins une année à compter de la fin du dernier contrat dont elle a bénéficié.**

contrat de réinsertion dans la vie active

Bénéficiaire	les <u>travailleurs permanents</u> les <u>travailleurs non permanents avec 3 année d'ancienneté minimum</u> , ayant perdu leur emploi pour des motifs économiques ou techniques ou suite à la fermeture définitive, subite et illégale des entreprises qui les employaient,
Diplôme	Niveau Maîtrise ou licence
Durée	Une année
Avantage fiscal	Exonération de l'impôt sur le revenu et de la retenue à la source sur salaire
Avantage de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS)	Pas de paiement de la cotisation de la CNSS durant une année (cotisation de l'employeur et de l'employé).
Avantage Financier	Une subvention de 200D/mois versé par le bureau de l'emploi durant une année.

Contrat « al-karama »

- **bénéficiaires:** les demandeurs d'emploi de nationalité tunisienne titulaires d'un diplôme universitaire national ou d'un brevet de technicien supérieur ou d'un diplôme équivalent ; inscrits aux bureaux de l'emploi et du travail indépendant et dont la période de chômage est d'au moins deux années à compter de la date d'obtention du diplôme concerné,
- **Entreprises:** entreprises du secteur privé.
- **Avantages:**
- **1- Pour l'entreprise:**
 - La prise en charge pendant deux années à compter de la date de recrutement, d'une partie du salaire payé au demandeur d'emploi recruté dont le montant est de quatre cent (400) dinars par mois.
 - La prise en charge par pendant deux années à compter de la date de recrutement, de la quote-part patronale au régime légal de sécurité sociale au titre du salaire versé au demandeur d'emploi recruté, et dans la limite de six cent (600) dinars par mois.
- **2- pour le salarié:**
 - pendant deux années à compter de la date de son recrutement, de la prise en charge par le fonds national de l'emploi de la quote-part salariale au régime légal de sécurité sociale au titre du salaire qui lui est versé, et dans la limite de six cent (600) dinars par mois.
- d'une formation visant à améliorer ses capacités professionnelles et personnelles, qui se déroule soit au sein de l'entreprise concernée ou auprès d'organismes de formation publics ou privés.
 - L'entreprise paye Le demandeur d'emploi recruté dans le cadre du programme « contrat-dignité », un salaire mensuel global minimal de six cent (600) dinars par mois.