

Diagnostic de l'état d'application des Normes Internationales de Travail en Tunisie et étude des opportunités de nouvelles ratifications

PAR DR. HAFEDH LAMOURI



► Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

Table des Matières

Diagnostic de l'état d'application des Normes Internationales de Travail en Tunisie et étude des opportunités de nouvelles ratifications	4
Préface.....	5
1- Présentation de l'étude.....	5
2-Précision des concepts	6
2-1-NIT.....	6
2-2-Convention.....	6
2-3-Protocole	7
2-4 -Recommandation.....	7
2-5- Interprétation des Conventions et des Recommandations	7
2-6-Contrôle de l'application des normes	8
I-L'état des lieux de ratification des conventions par la Tunisie	9
1- Tableau des conventions ratifiées	9
1-1- Les conventions fondamentales	9
1-2- Les conventions de gouvernance (prioritaires)	9
1-3- Les conventions techniques	10
2-Tableau des conventions à jour pas encore ratifiées	14
2-1- Une convention de gouvernance (prioritaire)	14
2-2- Des conventions techniques	14
II-Le degré d'application des conventions fondamentales selon les rapports de la CEACR (2010-2020)...	15
1-Le degré d'application de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et les mesures qui pourraient être prises afin de l'améliorer	16
1-1-Le degré d'application de la convention n° 87.....	16
1-1-1- Les aspects de non-conformité du principe de la liberté syndicale en droit national avec la C 87	16
1-1-2- Les aspects de non-conformité d'application du principe de pluralisme syndical en droit national avec la C 87	17
1-2- Les mesures qui pourraient être prises afin améliorer l'application de la convention n° 87	19
1-2-1- Les mesures qui pourraient être prises afin améliorer l'application du principe de la liberté syndicale	19
1-2-2- Les mesures qui pourraient être prises afin d'améliorer le principe de pluralisme syndical	21
2- Le degré d'application de la convention n°100 sur l'égalité de rémunération et les mesures qui pourraient être prises afin de l'améliorer.....	23
2-1 Le degré d'application de la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération.....	23
2-2- Les mesures qui pourraient être prises afin améliorer l'application de la C.100.....	23
3 - Le degré d'application de la convention n° 111 sur l'égalité de chances et de traitement concernant la discrimination (emploi et profession) et les mesures qui pourraient être prises afin de l'améliorer	24
3-1- Le degré d'application de la convention n° 111.....	24
3-2- Les mesures qui pourraient être prises pour améliorer l'application de la C.111	24

4-Le degré d'application de la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants et les mesures qui pourraient être prises afin de l'améliorer.....	26
4-1 Le degré d'application de la convention n° 182.....	26
4-2 Les mesures qui devraient être prises pour améliorer l'application de la C.182.....	26
III- les opportunités de ratifications de nouvelles conventions en tenant compte du taux de conformité avec le droit national et la pratique	27
1- Les conventions dont la ratification ne nécessite qu'un comblement d'un vide juridique et /ou une révision de quelques dispositions secondaires du droit national et de la pratique.	27
1-1- La convention n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	27
1-1-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.129	27
1-1-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.129.	28
1-1-3- L'impact d'une éventuelle ratification de la C.129.	29
1-2- La convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.....	31
1-2-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.187	31
1-2-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de.....	38
la C.187.	38
1-2-3- L'impact d'une éventuelle ratification de la C. 187.....	39
1-3- La convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985.....	42
1-3-1 Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification et à la bonne application de la C.161.....	42
1-3-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.161	42
1-3-3 L'impact de la ratification de la C.161.....	43
1-4- La convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	44
1-4-1 Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification et à la bonne l'application de la C.176	44
1-4-2 Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.176.....	44
1-4-3 L'impact de la ratification de la C176.....	45
1-5- La convention n°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques	46
1-5-1 Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification et à la bonne application de la C 189.....	46
1- 5-2 Les principales conditions de la ratification et de la bonne l'application de la C.189	46
1-5-3 L'impact de la ratification de la C.189	48
1-6- La convention n°190 sur la violence et le harcèlement, 2019 (Date d'entrée en vigueur: 25 juin 2021)	49
1-6-1 Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.190.....	49
1-6-2 Les principales conditions juridiques et pratiques de la ratification et de la bonne application de la C.190	51
1-6-3 L'impact de la ratification de la C190	51
1-7- Le protocole 29 de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 ratifiée par la Tunisie	55
1-7-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification et à la bonne application du P 29.....	55
1-7-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application du P29	56
1-7-3 L'impact de ratification du P 29	56

1-8- La convention n° 160 sur les statistiques du travail, 1985	58
1-8-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.160	58
1-8-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.160	59
1-8-3- L'impact de la ratification de la C.160.....	60
2-Les conventions dont la ratification nécessite des révisions partielles mais importantes du droit national, outre le comblement d'un vide juridique.	60
2-1- La convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.....	60
2-1-1- Les principaux obstacles juridique et pratiques à la ratification de la C.155.....	60
1-1-2-Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.155	61
2-1-3 L'impact de la ratification de la C.155.....	62
2-2- Le P155 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.....	63
2-2-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification du P155	63
2-2-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application du P.155	63
2-2-3- L'impact de la ratification du P 155.....	64
2-3- La convention n° 167 sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	64
2-3-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.167	64
2-3-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.167	65
2-3-3- L'impact de la ratification de la C.167.....	65
3- Les conventions dont la ratification nécessite des révisions profondes du droit national et des engagements financiers supplémentaires	66
3-1-La convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000	66
3-1-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à ratification de la C.183	66
3-1-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.183	68
3-1-3- L'impact de la ratification de la C.183.....	68
Tableau récapitulatif du degré de conformité du droit national avec la C.183.....	68
3-2- La convention n° 132 sur les congés payés (révisée), 1970	70
3-2-1 Les principaux obstacles juridiques et pratiques à ratification de la C.132.....	70
3-2-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.132	71
3-2-3 -L'impact de la ratification de la C.183.....	71
3-3- La convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	72
3-3-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à ratification de la C.156	72
3-3-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.132	73
3-3-3 L'impact de ratification de la C.156.....	73
3-4- La Convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.....	74
3-4-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.102: les seuils minimum des prestations à respecter.....	74
3-4-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.102	75
3-4-3 L'impact de la ratification de la C.102.....	75
3-5 La convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.....	76

3-5-1 -La ratification de la C.169 n'aura aucun apport pour la Tunisie en raison de l'inexistence des peuples indigènes et tribaux.....76

IV- L'impact de l'application des NIT sur l'économie, la paix sociale et pour l'adoption d'un nouveau modèle de relations professionnelles basé sur l'équilibre dans les relations entre les partenaires sociaux (Le dialogue social comme exemple type).....77

1- La Tunisie a ratifié la quasi-totalité des NIT en matière de dialogue social.....77

2- La contribution des NIT à la consolidation des négociations collectives78

Préface

1- Présentation de l'étude

Cette étude a été élaborée dans une option promotionnelle des Normes Internationales de Travail (NIT), elle répondra selon ses termes de référence aux questions suivantes:

- Quel est le degré d'application de chaque convention ratifiée ?
- Quelles sont les mesures qui devraient être prises pour améliorer l'application de ces conventions ?
- Quelles sont les opportunités pour la Tunisie de ratifier de nouvelles conventions relatives aux NIT en tenant compte de leur degré de conformité avec la législation nationale et la pratique ?
- Quel est l'impact de l'application des NIT sur l'économie et la paix sociale pour l'adoption d'un nouveau modèle de relations professionnelles basé sur l'équilibre dans les relations entre les partenaires sociaux ?

Cette étude a été réalisée en concertation avec le Ministère des Affaires Sociales (MAS), l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA). Elle est considérée par le projet ADWA' - OIT comme une première étape dans un processus qui devrait amener à une meilleure implémentation des NIT, à plus de ratification des conventions internationales et au développement d'un nouveau modèle de relations professionnelles et de travail décent.

Afin que notre démarche soit claire et fidèle aux termes de référence de cette étude, nous avons opté essentiellement pour un diagnostic de l'état de ratification des conventions et protocoles par la Tunisie.

Quant aux nouvelles opportunités de ratification, nous nous sommes limité à la liste des conventions citées par les termes de référence, afin d'étudier leur potentialité d'être ratifiées après une éventuelle adaptation de la législation nationale. Néanmoins, bien que cette liste soit limitative, nous avons ajouté à la demande de l'UGTT et du ministère de la femme, de la famille, de l'enfance et des séniors une autre convention qui pourrait être ratifiée, à savoir la convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

Contrairement à la liste des conventions citées par la note de référence pour étude des opportunités de leur ratification, aucune liste n'est proposée, même à titre indicatif des conventions ratifiées afin d'étudier leur degré d'application. Ainsi, nous optons pour les conventions fondamentales qui posent quelques difficultés d'application, en essayant de proposer des mesures qui pourraient être prises dans l'objectif d'améliorer leur application.

Afin qu'elle ait un maximum de fiabilité, notre méthodologie s'est basée sur l'analyse des non-conformités des dispositions du droit national et des pratiques avec les NIT telles que évoquées par les rapports de la CEACR sur une période de 10 ans (2010-2020) ce qui nous a permis de proposer des mesures à prendre qui pourraient améliorer leur degré de conformité.

Enfin, nous avons essayé de démontrer l'apport et l'impact des NIT dans le développement du dialogue social en général et du tripartisme en particulier. Nous avons choisi le thème du dialogue social, car il est le mot clé de paix sociale en Tunisie, surtout dans cette conjoncture de transition démocratique après 2011 (les années d'un haut risque de dérapages sur tous les plans) et que grâce principalement à ce dialogue, que la Tunisie a jusqu'à nos jours réussi à maintenir une paix sociale malgré les grandes difficultés économiques et l'instabilité politique, et qu'elle a ratifié de nouvelles conventions de l'OIT¹.

Cependant, avant d'entamer le fond de cette étude, une définition des principaux concepts y afférents s'imposait dans l'objectif de clarifier leurs frontières qui n'étaient pas toujours nettes pour les non-spécialistes.

¹ Voir infra.

2-Précision des concepts

2-1-NIT

Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants (gouvernements, employeurs et travailleurs) de l'OIT visant à établir les principes et droits fondamentaux au travail et à régir d'autres domaines du monde du travail.

Il s'agit soit de conventions (ou de protocoles), qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les États Membres, soit de recommandations, qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant.

L'OIT adopte également d'autres instruments, tels que les déclarations et autres types de résolutions contenant des déclarations formelles faisant autorité et réaffirmant l'importance que les mandants tripartites attachent à certains principes et valeurs.

2-2-Convention

La convention de l'OIT est un traité international juridiquement contraignant, pouvant être ratifiées par les États Membres. Souvent, une convention énonce les principes fondamentaux qui doivent être appliqués par les États qui l'ont ratifiée.

▪ Conventions fondamentales

Le Conseil d'administration de l'OIT a qualifié de "fondamentales" huit conventions qui traitent des questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail: liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces principes sont également énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). (Voir tableau des ratifications par la Tunisie).

Ces conventions fondamentales s'imposent aux États membres de l'OIT, qui sont contraints de les appliquer, qu'ils les aient ou non ratifiées.

▪ Conventions de gouvernance (prioritaires)²

Le Conseil d'administration du BIT a également qualifié quatre autres conventions d'instruments de gouvernance (ou prioritaires), encourageant ainsi les États Membres à les ratifier en raison de leur importance pour le fonctionnement du système de normes internationales du travail. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) souligne dans son mécanisme de suivi l'importance de ces conventions du point de vue de la gouvernance. (Voir tableau des ratifications par la Tunisie).

▪ Ratification des conventions de l'OIT

▪ Ratification

L'article 19 (5) (d) de la Constitution de l'OIT prévoit que *«le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de la convention au Directeur général et prendra toutes les mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives les dispositions de ladite convention»*.

La Constitution de l'OIT ne fixe pas d'exigences particulières quant à la forme. Chaque État membre a sa propre pratique et ses propres dispositions constitutionnelles. Néanmoins, pour être enregistré, un instrument de ratification doit:

- (a) identifier clairement la convention ratifiée;

² La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable désigne quatre conventions ayant trait au tripartisme, à la politique de l'emploi et à l'inspection du travail comme «les plus significatives au regard de la gouvernance» (les conventions relatives à la gouvernance).

- (b) être un document original (sur papier, et non un fac-similé ou une photocopie) signé par une personne ayant autorité pour engager l'État (comme le chef de l'Etat, le Premier ministre, le ministre des Affaires étrangères ou le ministre du Travail);
- (c) communiquer clairement l'intention du gouvernement que l'État soit lié par la Convention concernée et son engagement de mettre en œuvre ses dispositions, de préférence avec une référence spécifique à l'article 19 (5) (d) de la Constitution de l'OIT.

Un instrument de ratification doit être communiqué au Directeur général de l'OIT pour entrer en vigueur en droit international. Si tel n'est pas le cas, cette convention peut être considérée par un Etat comme "ratifié" dans son système juridique interne, mais sera sans effet au niveau international. Un instrument de ratification devrait habituellement contenir la déclaration suivante: *«Le gouvernement de... ratifie par les présentes la convention... et s'engage, conformément à l'article 19, paragraphe 5d), de la Constitution de l'OIT, à exécuter les obligations qui en découlent»* et être signé par une personne autorisée à engager l'État.

❖ Inadmissibilité des réserves

Suivant un principe bien établi, les conventions de l'OIT ne peuvent faire l'objet de réserves. Bien que les conventions de l'OIT contiennent diverses dispositions assurant la souplesse, y compris certaines autorisant expressément les Etats qui la ratifient à limiter ou à spécifier les obligations assumées du fait de la ratification, aucune limitation sur les obligations d'une convention autres que celles expressément prévues ne sont possibles.

■ Dénonciation des conventions de l'OIT

Chaque convention contient une disposition qui détermine les conditions dans lesquelles les Etats qui l'ont ratifiée peuvent la dénoncer, et mettre fin à leurs obligations. En général, la dénonciation est possible après une période de dix ans à partir de l'entrée en vigueur de la convention, mais uniquement dans un délai d'une année après l'expiration de la période de dix ans (connu comme «fenêtre de dénonciation»). La dénonciation redevient ensuite à nouveau possible à des intervalles de dix ans.

La dénonciation d'une convention internationale du travail nécessite la communication d'un instrument formel au Directeur général du Bureau international du Travail pour enregistrement. Les conditions relatives à la forme et au contenu de cet instrument sont les mêmes que celles régissant la ratification.

2-3-Protocole

Le Protocole est un traité international soumis à ratification. Il crée des obligations légales applicables à l'État signataire.

2-4 -Recommandation

La recommandation n'a aucun caractère contraignant et n'est pas sujette à ratification. Elle fournit des conseils concernant la politique nationale, la loi et la pratique. La recommandation correspondante à une convention complète celle-ci en proposant des principes directeurs plus précis sur la façon dont cette convention pourrait être appliquée.

Il y a également des recommandations autonomes, c'est-à-dire qui ne sont liées à aucune convention.

2-5- Interprétation des Conventions et des Recommandations

Le Bureau du Conseiller juridique, en collaboration avec le Département des normes internationales du travail et les unités techniques concernées, selon le cas, fournit des avis informels sur le sens et la portée des dispositions des conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail. Un avis informel du Bureau peut être demandé par les gouvernements des États membres, qu'ils aient ou non ratifié la Convention concernée, ainsi que par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les avis informels sont fournis sous réserve que la Constitution de l'OIT ne confère aucune compétence particulière au Bureau pour donner une interprétation authentique des dispositions des conventions internationales du travail. Toute décision quant à la conformité de la législation et de la pratique nationale avec une convention appartient en premier lieu au gouvernement du pays concerné, sous réserve, dans le cas d'une convention ratifiée, des points de vue des organes de contrôle de l'OIT. La procédure à suivre dans la préparation des avis informels est établie dans la circulaire n° 40, série 9.

Conformément à l'article 37 de la Constitution de l'OIT, les difficultés relatives à l'interprétation de la présente Constitution et des conventions ultérieurement conclues par les Membres, en vertu de ladite Constitution, seront soumises à l'appréciation de la Cour internationale de Justice». En outre, en vertu de cet article 37 de la Constitution de l'OIT, «le Conseil d'administration pourra formuler et soumettre à la Conférence pour approbation des règles pour l'institution d'un tribunal en vue du prompt règlement de toute question ou difficulté relatives à l'interprétation d'une convention, qui pourront être portées devant le tribunal par le Conseil d'administration ou conformément aux termes de ladite convention». Une analyse plus détaillée sur les modalités et la portée des mesures prévues par l'article 37 de la Constitution a été fournie pour la 322ème session du Conseil d'administration (novembre 2014).

2-6-Contrôle de l'application des normes ³

▪ **Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations**

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, instituée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail pour examiner les informations et rapports fournis par les Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail, conformément aux articles 19, 22 et 35 de la Constitution, sur les mesures prises en ce qui concerne les conventions et recommandations, a tenu sa 87e session à Genève du 23 novembre au 10 décembre 2016.

▪ **Commission de l'application des normes de la Conférence**

La Commission de l'application des normes de la Conférence est un organe permanent de composition tripartite de la Conférence et rouage essentiel du système de contrôle de l'OIT, se saisit chaque année du rapport publié par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

Cette commission, est composée de délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Elle examine le rapport à l'occasion de réunions tripartites et relève un certain nombre de cas qui feront l'objet d'un débat. Les gouvernements concernés par les commentaires sont invités à répondre devant la Commission de l'application des normes de la Conférence et à fournir des informations sur le point en question. Très souvent, la Commission de l'application des normes de la Conférence formule des conclusions invitant les gouvernements à prendre des mesures précises pour apporter une solution à un problème ou à accepter des missions ou l'assistance technique du BIT. Les débats et les conclusions sur les cas individuels (en général 24 cas) examinés par cette commission sont publiés dans son rapport. Les cas particulièrement préoccupants sont mis en évidence dans des paragraphes spéciaux de ce rapport.

▪ **Comité de la liberté syndicale**

Le comité est désigné par le Conseil d'administration en son sein et regroupe neuf membres titulaires provenant de façon équitable des groupes gouvernementaux, employeur et travailleur. Il se réunit trois fois l'an et est présidé, depuis 1978, par une personnalité indépendante, à savoir une personne qui n'est pas membre du Conseil d'administration. Il procède à l'examen des cas qui lui sont soumis essentiellement à partir de preuves documentaires, les plaintes étant communiquées au gouvernement mis en cause et examinées en même temps que les commentaires reçus de celui-ci en guise de réponse. Aucun représentant ou ressortissant de l'Etat mis en cause, ni aucune personne occupant une charge officielle au sein de l'organisation nationale d'employeurs ou de travailleurs auteur de la plainte ne peut participer aux travaux ou être présent lors de l'examen du cas par le comité.

³ L'OIT intègre un système de contrôle qui contribue à garantir que les États appliquent les conventions qu'ils ratifient.

I-L 'état des lieux de ratification des conventions par la Tunisie

- La Tunisie est membre de l'OIT depuis le 12.06.1956.
- Elle a ratifié **63** Conventions et 1 Protocole (P089 - de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit femmes), dont **8** Conventions fondamentales sur **8** et **3** Conventions de gouvernance (prioritaires) sur **4**.⁴ Sur les 63 Conventions et le protocole ratifiés par la Tunisie, 48 sont en vigueur, 13 conventions et 0 protocole ont été dénoncées; 3 instruments abrogés.
- Aucune convention n'a été ratifiée au cours des 12 derniers mois (à la date de la réalisation de ce travail le mois d'octobre 2020).
- Les deux dernières ratifications sont:
 - la Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, ratifiée 11 févr. 2014;
 - La Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée, ratifiée le 19 mai 2016.
- 47 Conventions ne sont pas encore ratifiées par la Tunisie dont une de gouvernance (prioritaire) (C 129).

1- Tableau des conventions ratifiées

1- Les conventions fondamentales

Convention	Date	État actuel
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	17 déc. 1962	En vigueur
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	18 juin 1957	En vigueur
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	15 mai 1957	En vigueur
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	11 oct. 1968	En vigueur
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	12 janv. 1959	En vigueur
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	14 sept. 1959	En vigueur
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (Age minimum spécifié: 16 ans)	19 oct. 1995	En vigueur
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	28 févr. 2000	En vigueur

I.

-2- Les conventions de gouvernance (prioritaires)

Convention	Date	État actuel
C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	15 mai 1957	En vigueur
C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	17 févr. 1966	En vigueur
C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	11 févr. 2014	En vigueur

- **Observation:**

⁴ Cet état de ratification est arrêté le 20 octobre 2020, date de la réalisation de ce travail

La quatrième convention de gouvernance n° 129 serait en principe ratifiée en 2021, après le vote par l'ARP.

3- Les conventions techniques

Convention	Date	État actuel	Note
C004 - Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919	15 mai 1957	Pas en vigueur	Convention abrogée par décision de la Conférence internationale du Travail à sa 106e session (2017)
C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	12 janv. 1959	Pas en vigueur	Dénoncée le 24 mai 1974
C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	15 mai 1957	En vigueur	05 avr. 2018 par convention MLC, 2006
C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	15 mai 1957	En vigueur	
C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921	12 juin 1956	En vigueur	
C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	15 mai 1957	En vigueur	
C016 - Convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921	14 avr. 1970	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 05 avr. 2018 par convention MLC, 2006
C017 - Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925	15 mai 1957	En vigueur	
C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925	12 janv. 1959	En vigueur	
C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	12 juin 1956	En vigueur	
C022 - Convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926	14 avr. 1970	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 05 avr. 2018 par convention MLC, 2006
C023 - Convention (n° 23) sur le rapatriement des marins, 1926	14 avr. 1970	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 05 avr. 2018 par convention MLC, 2006
C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	15 mai 1957	En vigueur	
C045 - Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935	15 mai 1957	En vigueur	
C052 - Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936	15 mai 1957	En vigueur	
C055 - Convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936	14 avr. 1970	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 05 avr. 2018 par convention MLC, 2006
C058 - Convention (n° 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936	14 avr. 1970	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 18 oct. 1996 par convention C138

Convention	Date	État actuel	Note
C059 - Convention (n° 59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937	14 avr. 1970	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 18 oct. 1996 par convention C138
C062 - Convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937	12 janv. 1959	En vigueur	
C065 - Convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939	17 déc. 1962	Pas en vigueur	Convention abrogée - Par décision de la Conférence internationale du Travail à sa 107e session (2018)
C073 - Convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946	14 avr. 1970	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 05 avr. 2018 par convention MLC, 2006
C077 - Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946	14 avr. 1970	En vigueur	
C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948	11 oct. 1968	En vigueur	
C089 - Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 P089 - Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 ratifié le 21 août 2000 (En vigueur)	15 mai 1957	En vigueur	
C090 - Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948	26 avr. 1961	En vigueur	
C091 - Convention (n° 91) des congés payés des marins (révisée), 1949	14 avr. 1970	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 05 avr. 2018 par convention MLC, 2006
C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949	28 mai 1958	En vigueur	
C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	12 janv. 1959	En vigueur	
C104 - Convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955	17 déc. 1962	Pas en vigueur	Convention abrogée - Par décision de la Conférence internationale du Travail à sa 107e session (2018)
C106 - Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957Le Gouvernement a déclaré que la convention s'applique également au personnel des établissements énumérés à l'article 3, paragraphe 1.	28 mai 1958	En vigueur	
C107 - Convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957	17 déc. 1962	En vigueur	
C108 - Convention (n° 108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958	26 oct. 1959	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 19 mai 2017 par convention C185
C112 - Convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959	14 janv. 1963	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 18 oct. 1996 par convention C138

Convention	Date	État actuel	Note
C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959	14 janv. 1963	En vigueur	
C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959	14 janv. 1963	En vigueur	
C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961	15 janv. 1962	En vigueur	
C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	14 avr. 1970	En vigueur	
C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 <i>A accepté les branches a) à g) et i)</i>	20 sept. 1965	En vigueur	
C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963	14 avr. 1970	En vigueur	
C120 - Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	14 avr. 1970	En vigueur	
C123 - Convention (n° 123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965	24 juil. 1967	Pas en vigueur	Dénunciation automatique le 18 oct. 1996 par convention C138
C124 - Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965	03 mai 1967	En vigueur	
C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967	14 avr. 1970	En vigueur	
C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	25 mai 2007	En vigueur	
C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	23 févr. 1989	En vigueur	
C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978	23 mai 1988	En vigueur	
C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	11 févr. 2014	En vigueur	
C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	11 févr. 2014	En vigueur	
C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	05 sept. 1989	En vigueur	
C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée	19 mai 2016	En vigueur	
Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185	08-Juin -2017	En vigueur	
MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) Conformément aux paragraphes 2 et 10 de la norme A4.5, le gouvernement a précisé les branches de sécurité sociale	05 avr. 2017	En vigueur	

Convention	Date	État actuel	Note
suivantes: soins médicaux; indemnités de maladie; prestations de vieillesse; prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle; prestations familiales; prestations de maternité et prestations d'invalidité et prestations de survivants.			
Amendements de 2014 à la MLC, 2006	18-Janv.-2017	En vigueur	
Amendements de 2016 à la MLC, 2006	08-Janv.-2019	Pas en vigueur	En attente de la déclaration d'acceptation
Amendements de 2018 à la MLC, 2006	26-Déc. -2020	Pas en vigueur	Les amendements de 2018 à la MLC, 2006 ont été acceptés et ils entreront en vigueur pour Tunisie le 26 déc. 2020.

Remarque:

1- le plus grand nombre de conventions ratifiées concerne directement ou indirectement la santé et sécurité au Travail:

- C 12- la réparation des accidents du travail dans l'agriculture;
- C13 - l'emploi de la céruse dans la peinture;
- C.17- la réparation des accidents du travail;
- C.18- la réparation des maladies professionnelles;
- C 19- l'égalité de traitement (accidents du travail);
- C.45 - l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines.;
- C 55 - les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer;
- C 62 - les prescriptions de sécurité dans l'industrie du bâtiment;
- C 73 - l'examen médical des gens de mer;
- C.77- l'examen médical d'aptitude à l'emploi dans l'industrie des enfants et des adolescents;
- C.89 - le travail de nuit des femmes;
- C 113 - l'examen médical des pêcheurs;
- C118 - l'égalité de traitement (sécurité sociale);
- C119 - la protection des machines;
- C120 - l'hygiène dans le commerce et les bureaux;
- C123 - l'âge minimum des travaux souterrains;
- C 124 - sur l'examen médical des adolescents;
- C 127 sur le poids maximum des charges.....
- C 138- concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi;
- C 142 - la mise en valeur des ressources humaines;
- C159 -la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées;
- C182- les pires formes de travail des enfants;
- C.185 - les pièces d'identité des gens de mer (révisée);

2-La Tunisie a également ratifié la quasi-totalité des conventions en relation avec la promotion du dialogue social:

- C087 - la liberté syndicale et la protection du droit syndical;

- C098 - le droit d'organisation et de négociation collective;
- C144 - les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail;
- C011 - le droit d'association (agriculture);
- C135- les représentants des travailleurs;
- C142 - la mise en valeur des ressources humaines;
- C150 - l'administration du travail;
- C154 - sur la négociation collective, 198.

2-Tableau des conventions à jour pas encore ratifiées

-1- Une convention de gouvernance (prioritaire)

Instrument

C129 - Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

-2- Des conventions techniques

Instrument

C078 - Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946

C094 - Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949

C097 - Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

C110 - Convention (n° 110) sur les plantations, 1958

C115 - Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960

C121 - Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]

C128 - Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967

C130 - Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969

C131 - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970

C139 - Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974

C140 - Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974

C141 - Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

C148 - Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

C149 - Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977

C152 - Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979

C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

C156 - Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C157 - Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982

Instrument

C160 - Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985
C161 - Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
C162 - Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986
C167 - Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
C168 - Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
C169 - Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
C171 - Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990
C172 - Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991
C173 - Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992
C174 - Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
C175 - Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994
C176 - Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
C177 - Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996
C181 - Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
C183 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000
C184 - Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
C187 - Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
C188 - Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007
C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019
P029 - Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930
P081 - Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947
P110 - Protocole de 1982 relatif à la convention sur les plantations, 1958
P155 - Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

II-Le degré d'application des conventions fondamentales selon les rapports de la CEACR (2010-2020)

Les États ont la responsabilité de garantir l'application sur leur sol les conventions qu'ils ont ratifiées, et de contraindre ainsi les entreprises à les respecter. Tous les pays y compris la Tunisie ont ratifié le plus grand nombre de convention à la veille de leur indépendance afin de s'affirmer sur la scène internationale comme pays indépendants. Cependant, le degré de leur application varie d'un Etat à l'autre.

Le plus important est le degré d'application des conventions ratifiées et non le nombre de ratification. Nous constatons que généralement, les pays les plus pauvres ratifient plus de conventions que ceux les plus riches et les plus développés, mais sans vraiment les bien appliquer, c'est une sorte de démonstration de souveraineté et propagande politique comme nous l'avons indiqué.

Il est également à noter, d'après les rapports de la CEACR, qu'il n'existe presque aucun pays qui applique toutes les normes sans distorsion aucune.

La Tunisie est parmi les rares pays qui ont ratifiés les 8 conventions fondamentales et 3 prioritaires sur 4. Elle essaye de ne ratifier que les conventions qui sont en harmonie avec sa législation nationale afin de respecter au maximum les NIT ratifiées, ce qui explique en grande partie le ralentissement de ses ratifications ces 20 dernières années. Notons également que les conventions des 10 dernières années ont peut être levé très hauts les planchers des NIT ce qui empêchent les pays en développement de les ratifier ou de les appliquer même partiellement (la C183, maternité, est un exemple, voir infra).

Comme pour tous les pays membres de l'OIT, la CEACR a attiré l'attention de la Tunisie sur les incohérences du droit national ou/et de la pratique avec les dispositions de quelques conventions ratifiées, afin de prendre les mesures nécessaires en vue d'améliorer leur application.

Notre option pour l'étude du degré d'application des conventions fondamentales trouve son fondement dans leurs grand impact en Tunisie sur la paix sociale, sur le modèle des relations de travail et sur les droits de l'homme au travail en général. Nous avons donc pris comme base les rapports de la CEACR sur la période des 10 dernières années (2010-2020) en essayant d'analyser les défaillances du droit national et de la pratique soulevées par ces rapports dans l'objectif de proposer les mesures qui pourraient être prises afin d'améliorer leur application.

1-Le degré d'application de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et les mesures qui pourraient être prises afin de l'améliorer

1-1-Le degré d'application de la convention n° 87

1-1-1- Les aspects de non-conformité du principe de la liberté syndicale en droit national avec la C 87

- **L'autorisation parentale pour que les mineurs (16-18 ans) puissent s'affilier à un syndicat en cas de leur opposition**

Le code du travail énonce un principe dans son article 242 qui garantit le droit des travailleurs sans distinction d'aucune sorte de constituer des organisations et de s'y affilier. Cependant, cet article a créé une distinction en disposant que: "les mineurs âgés de plus de 16 ans peuvent adhérer au syndicat sauf opposition de leur père ou tuteur ", d'où sa contradiction avec l'article 2 de la C.87 qui interdit une telle restriction quelle que soit les justificatifs et les arguments présentés par le gouvernement. (Voir infra).

- **L'agrément ministériel afin que le travailleur étranger puisse être éligible à la direction d'un syndicat**
L'article 251 du code du travail dispose: "...Toutefois, des étrangers peuvent être désignés ou élus à un poste d'administration ou de direction d'un syndicat à condition d'avoir obtenu l'agrément du Secrétaire d'État à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales".

Cet article est selon le rapport de la CEACR de 2019 n'est pas conforme à l'article 3 de la C.87 qui garantit aux organisations de travailleurs le droit d'élire librement leurs représentants, y compris parmi les travailleurs étrangers afin qu'ils accèdent aux fonctions de dirigeants syndicaux, tout au moins après une période raisonnable de résidence dans le pays d'accueil.

La CEACR prie une nouvelle fois le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 251 du Code du travail dans le sens indiqué.

- **L'approbation préalable de la grève par une organisation syndicale de degré supérieur**

L'article 376 bis dispose: "En outre, la grève ou le lock-out, doit être approuvé par la centrale syndicale ouvrière ou par l'organisation centrale des employeurs".

La CEACR (rapport 2019) considère l'exigence d'obtenir l'approbation préalable de la grève par une organisation syndicale de degré supérieur ne constituerait pas en soi une entrave à la liberté des syndicats concernés d'organiser leurs activités si cette exigence émane du libre choix des syndicats concernés. En revanche, la commission est d'avis qu'une telle exigence mentionnée par l'alinéa 2 de l'article 376 bis du code du travail constitue une violation de l'article 3 de la C.87. Elle prie instamment le gouvernement de prendre les

mesures nécessaires pour modifier l'article 376 bis, alinéa 2, du code du travail dans le respect du principe rappelé ci-dessus.

- **L'absence du décret fixant la liste des services essentiels**

L'article 381 ter dispose: "Est considéré comme service essentiel, le service où l'interruption du travail mettrait en danger la vie, la sécurité ou la santé des personnes dans l'ensemble ou dans une partie de la population. La liste des services essentiels est fixée par décret."

La CEACR ne cesse de demander au gouvernement Tunisien de promulguer ce décret.

- **Les sanctions pénales à l'encontre des travailleurs ayant fait grève d'une manière pacifique**

Article 388 (nouveau): "Lorsque la grève ou le lock-out sont illégaux, quiconque aura incité à la poursuite de la grève ou du lock-out, ou y aura participé, sera passible d'un emprisonnement de trois à huit mois et d'une amende de cent à cinq cent dinars. En cas de récidive, ces peines sont portées au double."

La CEACR rappelle qu'un travailleur ayant fait grève d'une manière pacifique ne doit pas être passible de sanctions pénales et qu'ainsi aucune peine de prison ne peut être encourue. De telles sanctions ne sont envisageables que si, à l'occasion de la grève, des violences contre les personnes ou les biens, ou d'autres infractions graves de droit commun sont commises, et ce en application des textes punissant de tels faits. Toutefois, même en l'absence de violence, si les modalités de la grève l'ont rendue illicite, des sanctions disciplinaires proportionnées peuvent être prononcées contre les grévistes.

Selon le gouvernement, les sanctions prévues visent à éviter tout recours anarchique à la grève qui risque de mettre en péril l'avenir de l'entreprise, le climat social ou l'intérêt du pays.

En ce qui concerne les peines encourues par les grévistes en cas de grève illégale, le gouvernement indique qu'il appartient au juge saisi d'apprécier la gravité des infractions commises et que ce dernier a toute latitude de prononcer une simple amende au lieu d'une peine d'emprisonnement.

- **L'absence de réponses gouvernementales au sujet des intimidations et menaces à l'encontre de l'UGTT**

Des allégations graves reçues précédemment de la CSI concernant des intimidations et menaces proférées via des appels anonymes à l'encontre de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et de ses dirigeants sans de fournir de réponse à cet égard par le gouvernement.

En l'absence de réponse, la CEACR prie le gouvernement dans son rapport de 2019 d'indiquer sans délai toute enquête diligentée et toutes mesures éventuellement prises pour la protection des dirigeants de l'UGTT afin que l'organisation syndicale puisse développer ses activités sans entrave conformément aux articles 2 et 3 de la C.87.

1-1-2- Les aspects de non-conformité d'application du principe de pluralisme syndical en droit national avec la C 87

- **L'application discriminatoire de l'article 166 du code du travail**

L'article 166 (nouveau) dispose: "Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise envisagé par l'employeur, doit être soumis par celui-ci à la commission consultative d'entreprise pour requérir l'avis de ladite commission à cet effet.

L'employeur doit ensuite soumettre le licenciement au directeur général de l'inspection du travail et de la conciliation qui émet un avis motivé dans un délai n'excédant pas dix jours à compter de la date de sa saisine.

Tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant du personnel envisagé par l'employeur, doit être soumis directement au directeur général de l'inspection du travail et de conciliation qui émet un avis motivé dans le même délai fixé à l'alinéa précédent.

Sont considérés abusifs, les licenciements intervenus sans respect des procédures prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article. Ces licenciements sont également considérés abusifs, lorsqu'ils interviennent contrairement à l'avis du directeur général de l'inspection du travail et de la conciliation, sauf s'il est établi auprès des tribunaux compétents l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant ces licenciements. L'employeur et le travailleur concernés conservent leur droit de recourir aux tribunaux compétents"

L'article 169 bis (Ajouté par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007) a élargi le champ d'application des dispositions de la protection prévue par l'article 166 sus-indiqué aux représentants syndicaux, suite à la ratification de la C 135 par la Tunisie.

Des allégations étaient mentionnées dans la plainte (384 – 2018) présentée par une nouvelle organisation syndicale⁵ au sujet de l'application discriminatoire de l'article 166 du code du travail relatif aux représentants des syndicats légalement constitués.

D'après une brève étude de la jurisprudence que nous avons réalisée, nous confirmons sans équivoque que cet article est appliqué sans discrimination aucune, fondée sur l'appartenance à une organisation ou une autre.

Pour sa part le gouvernement affirme que la direction générale de l'inspection de travail traite les demandes de licenciement des représentants syndicaux et émet ses avis sans aucune considération à l'organisation syndicale de son appartenance.

▪ Les critères de représentativité syndicale

La CEACR prend note des déclarations du gouvernement selon lesquelles celui-ci a consulté l'UGTT en tant qu'organisation de travailleurs et l'UTICA en tant qu'organisation d'employeurs, ces organisations étant considérées comme les plus représentatives, ce qui présuppose l'application d'un critère reposant sur le nombre de leurs membres. Elle observe cependant: «qu'en affirmant que l'UGTT et l'UTICA, respectivement, ont le statut d'organisations les plus représentatives sans indiquer le nombre de leurs adhérents, le gouvernement ne lui facilite pas la tâche. Elle prie le gouvernement « d'instaurer des critères objectifs et vérifiables, qui donneront une vision exacte de la situation des organisations syndicales du pays, sur la base de chiffres vérifiables, de manière à pouvoir lever toute équivoque quant à la représentativité des délégués des travailleurs et des délégués des employeurs de Tunisie ».

Le gouvernement indique que le Ministère des Affaires Sociales traite tous les partenaires sociaux sur un pied d'égalité dans le respect des principes de la liberté syndicale, y compris la pluralité syndicale. Dans ce contexte, le Ministère des Affaires Sociales a travaillé avec tous les partenaires sociaux afin d'établir un système de détermination de la représentativité syndicale qui a fait l'objet d'un consensus entre toutes les parties et qui soit compatible avec la spécificité de la réalité économique et sociale ainsi qu'avec le système des relations professionnelles en Tunisie. Ce processus de détermination de ces critères a bénéficié de l'appui du BIT. A cet égard, suite à la création d'une commission tripartite à cet effet, un accord a été trouvé afin de déterminer les modalités du système de représentativité syndicale.

C'est pour la première fois en Tunisie ⁶ qu'un arrêté du Ministre des Affaires Sociales en date du 26 septembre 2018 portant fixation des critères de détermination de l'organisation des travailleurs et celle des employeurs les plus représentatives à l'échelle nationale pour la composition de ce conseil, a fixé les critères de représentativité sur le plan national, à savoir:

- le nombre d'adhérents au sein de l'organisation syndicale jusqu'au 31 décembre 2017;
- la tenue du congrès électoral de l'organisation syndicale;
- le nombre des structures sectorielles de l'organisation syndicale et la nature de son activité;
- le nombre des structures syndicales régionales et locales de l'organisation syndicale.

Les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs doivent présenter la date de la tenue du dernier congrès électoral et les listes des adhérents à l'échelle nationale, réparties selon les secteurs, au Ministère des Affaires Sociales

⁵ Union des travailleurs de Tunisie (UTT)

⁶ La seule disposition qui a déterminé avec précision un critère de représentativité de l'organisation d'employeurs et de celle de travailleurs est l'article 21- 4 du code de travail relatif à la composition de la commission de contrôle des licenciements (CCL). Selon cet article, la commission régionale de contrôle des licenciements est présidée par le chef de l'inspection du travail territorialement compétente. Elle comprend en outre:

- un représentant de l'organisation syndicale des travailleurs la plus représentative des travailleurs concernés: membre ;
- un représentant de l'organisation professionnelle des employeurs à laquelle appartient l'employeur concerné: membre. Il s'agit donc d'un critère quantitatif et spécifique à une institution bien déterminée, à savoir, la CCL, pour la résolution d'une question précise limitée dans le temps et dans l'espace.

et ce, dans un délai ne dépassant pas un mois à partir de la publication de l'arrêté sus-indiqué au journal officiel de la république tunisienne (JORT). Le Ministre des Affaires Sociales est chargé de désigner les organisations syndicales les plus représentatives à l'échelle nationale pour la nomination des membres du CNDS⁷ à l'occasion de la tenue de sa première session.

En application de ces critères, le Ministre des Affaires Sociales a désigné les 3 organisations suivantes qui ont le droit de siéger pour un premier mandat au CDNS:

- l'UGTT pour les travailleurs;
- l'UTICA pour les employeurs dans les secteurs non agricoles;
- l'UTAP pour le secteur agricole et de la pêche.

Dans une communication écrite adressée à la CEACR, le gouvernement tunisien déclare que: «l'Union générale tunisienne du Travail (UGTT) et l'Union tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA)⁸ sont, d'après le nombre de leurs adhérents, les organisations les plus représentatives, et qu'en conséquence ces organisations ont été consultées, conformément aux dispositions de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.

Le gouvernement a également fourni les informations sur les mesures de l'établissement des critères objectifs et vérifiables pour déterminer la représentativité des organisations, de même que sur l'instauration du pluralisme syndical dans le pays. »

1-2- Les mesures qui pourraient être prises afin améliorer l'application de la convention n° 87

1-2-1- Les mesures qui pourraient être prises afin améliorer l'application du principe de la liberté syndicale

■ **Modifier l'article 242 du code du travail afin de permettre aux jeunes travailleurs de s'affilier librement aux syndicats**

Comme nous l'avons indiqué, cet article prévoit que les mineurs âgés entre 16 et 18 ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père ou tuteur. L'argument du gouvernement fondé sur l'exercice de l'autorité du parent ou du tuteur conformément à l'article 93 bis du code des obligations et des contrats (COC) est à notre sens juridiquement fragile.

En effet, en application des principes basiques de la hiérarchie des sources de droit, nous concluons que le code des obligations et des contrats est un texte général tandis que le code du travail est un texte spécial, par conséquent, conformément à la règle juridique: le spécial est supérieur au général, l'article 93 bis du COC pourrait être implicitement abrogé par l'article 242 du code du travail après sa modification proposée en ce qui concerne l'affiliation des mineurs aux syndicats.⁹

Indépendamment de la fragilité de la position juridique du gouvernement, il est inconcevable que d'une part, le code du travail autorise les jeunes âgés de 16 – 18 ans de travailler et d'autre part, il les prive de défendre leurs droits et intérêts en s'affiliant à un syndicat.¹⁰

Quant à la réponse du gouvernement à la CEACR indiquant que l'article 242 du code du travail n'a pas fait l'objet de contestation par l'organisation représentative des travailleurs n'est pas assez solide, car la C.87 n'a pas lié l'application de ses dispositions à l'absence de contestation des organisations professionnelles de travailleurs ou d'employeurs.

⁷ Le conseil national de dialogue social (CNDS) est une structure de dialogue tripartite mise en place en 2017 pour remplacer la commission nationale de dialogue social. Cependant, ses attributions sont tellement larges qu'il se trouve à cheval entre cette commission et l'ancien conseil économique et social.

⁸ L'UTAP est considérée comme étant une organisation d'employeur, par conséquent elle a bénéficié de 5 sièges des 35 accordés à l'UTICA au CNDS.

⁹ Rappelons que nombreuses dispositions du COC sont implicitement abrogées par le code du travail tel que l'essai de 15 jours, les femmes mariées ne peuvent exercer une profession sans l'autorisation de leur mari...

¹⁰ Il est également insoutenable sur un autre plan que le mariage rend la fille majeure, tandis que le travail ne le fait pas pour le garçon de 16-18 ans, rappelons que l'âge de la majorité pénale a été déjà révisée vers le bas.

En conséquence, la commission prie une nouvelle fois le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 242 du code du travail afin de garantir que les mineurs ayant atteint l'âge minimum légal d'admission à l'emploi¹¹ l'exercice de leurs droits syndicaux sans autorisation du père ou du tuteur.

▪ **Modifier l'article 251 du code du travail afin de permettre aux travailleurs étrangers d'être élus aux syndicats**

La modification ne touche qu'à l'autorisation du secrétaire d'Etat qui sera remplacée par une période raisonnable de résidence des travailleurs étrangers en Tunisie afin qu'ils soient librement éligibles à la direction des syndicats.

Contrairement à la réponse du gouvernement qu'il ne voit pas en cette autorisation une limitation du droit syndical des étrangers, nous pensons que l'autorisation d'un membre du gouvernement qui n'obéit pas à des critères préétablis et transparents ¹²implique l'utilisation d'un pouvoir discrétionnaire.

Indépendamment, de l'aspect juridique de la question de l'éligibilité des étrangers à la direction des syndicats qui ne se pose pas à notre connaissance en pratique dans la mesure où le nombre des étrangers travaillant en Tunisie est trop limité. La vague des travailleurs subsahariens des dernières années n'est pas non plus un obstacle pratique à la modification de l'article 251 du code en raison de leur concentration dans l'économie informelle et de leur situation illégale de point de vue droit de résidence et autorisation de travail.

L'adaptation de l'article 251 du code du travail aux dispositions de la C.87 ne posera pas à notre sens un problème juridique, ni non plus économique, social, politique ou autre dans la mesure où la Tunisie n'est pas et n'a jamais été un pays d'accueil de main d'œuvre étrangère massive et ne peut pas l'être en raison des taux de chômage qui sont toujours assez élevés et ils le demeurent durant encore des années à cause des difficultés économiques structurelle.

▪ **Réfléchir sur la possibilité de réviser de l'article 388 du Code du travail afin de supprimer les sanctions pénale en cas de grève illégale, mais pacifique**

Il est recommandé aux partenaires sociaux et au gouvernement de réfléchir sur la possibilité de remplacer les sanctions pénales par des sanctions disciplinaires tant que la grève bien qu'elle soit illégale, elle est pacifique, sans violences contre les personnes ou les biens et en l'absence d'infractions graves de droit commun.

D'après une étude que nous avons réalisée sur la jurisprudence sur une période de 8 ans (2011-2018), nous avons conclu que seuls 30 jugements de sanctions d'amende et 6 sanctions d'emprisonnement ont été prononcés sur la base de l'article 388 du code du travail. Notre étude a démontré que les sanctions pénales à l'encontre de ceux qui participent à une grève illégales sont extrêmement rares (souvent limitées à des amendes), elles ont par conséquent un caractère purement dissuasif.

▪ **Réfléchir sur la possibilité de transférer l'approbation du code du travail aux règlements intérieurs des organisations d'employeurs et de salariés**

Certes, il est difficile de modifier l'alinéa 2 de l'article 376 bis du code du travail selon laquelle la grève ou le lock-out, doit être approuvé par la centrale syndicale ouvrière ou par l'organisation centrale des employeurs. Rappelons que lors de consultations menées en 1994 et 1996 sur la réforme du code du travail, les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ont indiqué vouloir maintenir cette disposition qui permettrait à l'organisation faîtière d'être toujours informée préalablement de toute grève ou tout lock-out, en vue de chercher un règlement du conflit. Le gouvernement ajoute que les syndicats de base insistent souvent sur l'intervention de leur organisation centrale ou régionale.

Les partenaires sociaux considèrent également l'approbation un simple moyen d'information et surtout d'encadrement des actions de leurs adhérents. Il est clair que l'Etat (gouvernement) partenaire social ou pouvoir public selon sa position est favorable au maintien de cet alinéa afin de mieux centraliser son effort de négociation dans les entreprises publiques et la fonction publique en sa qualité d'employeur et de médiation et

¹¹ 16 ans selon l'article 53 du Code du travail

¹² c'est le cas de l'autorisation qui permet aux travailleurs étrangers d'être élus aux syndicats

de conciliation en sa qualité de pouvoir public par l'intermédiaire de l'administration de travail (au sens large) dans le secteur privé.

Malgré cette position commune du gouvernement et des partenaires sociaux, soit-il peut être utile de réfléchir sur la possibilité de transférer l'approbation du code du travail aux règlements intérieurs de ces organisations professionnelles à condition, que la demande de l'approbation émane du libre choix des syndicats concernés.

- **Promulguer le décret prévu depuis 1994 par l'article 381 ter du code du travail afin de fixer la liste des services essentiels**

L'absence de ce décret est toujours considérée par la CEACR comme une non-conformité du droit national avec les dispositions de la C.87 surtout que sa promulgation a été annoncée par le code du travail depuis 1994. Rappelons qu'à l'occasion de la grève générale du 17 janvier 2019 dans la fonction publique et des entreprises publiques, nous avons constaté une conception assez large par le gouvernement de la liste des services essentiels a été confirmée par le décret de réquisition n°2019-38¹³ ce qui confirme la nécessité de fixer cette liste après consultation des organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs.

1-2-2- Les mesures qui pourraient être prises afin d'améliorer le principe de pluralisme syndical

- **Etablir des critères de représentativité au niveau sectoriel et de l'entreprise**

Bien que les organisations respectives d'employeurs et de travailleurs tiennent leur légitimité de leur représentativité basée principalement sur le nombre de leurs adhérents, la reconnaissance mutuelle de cette légitimité est une condition fondamentale de la réussite du dialogue social, d'où la nécessité de déterminer des critères objectifs de la représentativité en Tunisie.

Il est donc nécessaire, dans les systèmes de pluralisme syndical comme c'est le cas en Tunisie, de fixer des critères objectifs, applicables au modèle des relations professionnelles, pour surtout savoir quand et comment un syndicat doit être reconnu à des fins de négociation collective.

Certes, en l'état actuel le problème de représentativité ne se pose avec acuité en raison de la large représentativité incontestable à presque tous les niveaux de l'UGTT et de l'UTICA, mais nous pensons que l'avenir des négociations collectives dépendra à moyen et à long terme de la détermination des critères de représentativité notamment au niveau sectoriel et de l'entreprise.

Il est également nécessaire de désigner l'organe chargé d'évaluer le degré de représentativité de chaque organisation, ainsi que l'organe compétent pour statuer sur les recours administratifs relatifs aux résultats de l'évaluation de cette représentativité. Rappelons que l'arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 26 septembre 2018 a fixé les critères sur uniquement le plan national.

- **Opter pour le critère quantitatif de nombre d'adhérent, comme indice principal de représentativité**

Le nombre d'adhérent peut servir pour mesurer la représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs à tous les niveaux de négociation, mais, sans qu'il ne soit le seul, d'autres critères sont appréciables afin que la représentativité soit multidimensionnelle.

Il est difficile d'appliquer l'arrêté du Ministre des Affaires Sociales susmentionné, portant fixation des critères de détermination des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives à l'échelle nationale aux autres niveaux, notamment, celui de l'entreprise.

Son application est acceptable au niveau interprofessionnel, national dans la mesure où on raisonne dans une logique de représentativité à l'échelle nationale, par contre lorsqu'on raisonne en termes de représentativité au niveau sectoriel ou de l'entreprise, cette application risque de se heurter à des difficultés juridiques et pratiques. En effet, nombreuses interrogations se poseront à la détermination de la représentativité au niveau sectoriel: faut-il que le syndicat sectoriel le plus représentatif à ce niveau soit affiliés à l'organisation la plus représentative

¹³ publié le 16 janvier au Journal officiel de la république tunisienne n°38

au plan national, ou bien, suffit-il qu'il soit le plus représentatif sur le plan sectoriel sans avoir besoin qu'il soit le plus représentatif au niveau national ou faisant partie de l'organisation la plus représentative à ce niveau ?

Rappelons que l'article 38 du code du travail stipule: « La convention collective, définie à l'article précédent, doit être conclue entre les organisations syndicales, patronales et ouvrières, les plus représentatives de la branche d'activité intéressée, dans le territoire où elle doit s'appliquer»

Quant au niveau de l'entreprise, La même problématique se posera, de façon plus complexe: faut-il que le syndicat d'entreprise soit une section de l'organisation syndicale la plus représentative sur le plan national ou la plus représentative sur le plan du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise, ou bien suffit-il qu'il soit le plus représentatif sur le plan de l'entreprise ?

Faut-il opter pour le principe de reconnaissance mutuelle entre l'employeur et le syndicat de base pour dire que les deux parties légitimes pour négocier sont celles qui s'accordent pour se reconnaître réciproquement la qualité d'interlocuteur ?. En conséquence, la représentativité découle alors de cette reconnaissance des partenaires sociaux entre eux.

Bien qu'elle soit récente, cette problématique devrait être résolue afin de ne pas bloquer les négociations à ce niveau qui est déjà marginalisé dans le secteur privé.

La négociation des conventions collectives est réservée à l'organisation qui est dite capables de négocier, qui est par conséquent, l'organisation syndicale ou le syndicat de l'entreprise suffisamment puissant vis-à-vis de l'employeur ou des organisations patronales qui seront reconnues les plus représentatives. C'est le cas actuellement de l'UGTT qui s'impose aux différents niveaux de négociation, exception faite de rares entreprises qui ont des syndicats adhérents à d'autres organisations.¹⁴

Il est à rappeler que la Tunisie a connu en 1985 une seule expérience relative à la représentativité sur le plan sectoriel du côté de l'organisation syndicale de travailleurs, en accordant le qualificatif de syndicat sectoriel le plus représentatif à l'union nationale des travailleurs tunisiens (UNT) en se basant sur le nombre d'adhérents sur le plan sectoriel, sans que cette organisation le soit sur le plan national. Elle a par conséquent négocié et conclu l'avenant de la convention sectorielle de transformation du verre et miroiterie.

Quant à la principale centrale patronale (UTICA), le problème de représentativité patronale ne s'est pas jusque-là sérieusement posée, elle a depuis longtemps cohabité avec les fédérations professionnelles patronales indépendantes qui ont le statut juridique d'organisations patronales sectorielles.

Déjà, depuis des années, la représentativité pour les négociations sectorielles était reconnue à ces fédérations syndicales d'employeurs telles que les fédérations des hôtels, agences de voyage, assurances et banques qui négocient avec l'UGTT leurs propres conventions sectorielles.

En tout état de cause, la négociation, et par conséquent la conclusion d'accords ou de conventions avec un syndicat non représentatif, serait en principe sans effet juridique et pratique effectif. La conclusion par l'organisation la plus représentative, côté patronal et syndical au niveau interprofessionnel ou sectoriel ou par le syndicat de base au niveau de l'entreprise, trouve son fondement dans l'application des conventions et accords conclus à tous les salariés du secteur ou de l'entreprise, même à ceux non syndiqués.

Bien que la réglementation de la question de représentativité au niveau sectoriel et de l'entreprise ne soit pas pressante dans la pratique comme nous l'avons susmentionné, elle constitue un vide juridique à combler afin de contribuer à la promotion de la négociation collective des conventions et des accords.

En conclusion, nous recommandons aux trois partenaires sociaux de traiter la question d'une éventuelle révision des articles 376 bis, alinéa 2, 376ter, 381ter, 387 et 388 du code du travail au sein du CNDS afin de communiquer à la CEACR une réponse argumentée issue d'une consultation tripartite au plus haut niveau qui pourrait peut-être convaincre la CEACR de l'absence d'atteinte à la liberté syndicale.

¹⁴ Les membres des nouveaux syndicats sont souvent selon une enquête que nous avons faite sur un échantillon limité d'entreprises des anciens UGTT qui n'ont pas été réélus.

2- Le degré d'application de la convention n°100 sur l'égalité de rémunération et les mesures qui pourraient être prises afin de l'améliorer

2-1 Le degré d'application de la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération

■ **L'absence des dispositions suffisantes pour donner effet au principe de l'égalité de rémunération**

La CEACR fait savoir au gouvernement que, bien que les dispositions juridiques soient importantes dans le contexte de l'égalité de rémunération, elles ne sont pas suffisantes pour donner effet au principe de la C.100. Elle note dans son rapport (2017) que l'article 40 de la nouvelle Constitution Tunisienne, prévoit que « tout citoyen et toute citoyenne a le droit au travail dans des conditions favorables et avec un salaire équitable ».

Elle attire l'attention du gouvernement sur le fait que, si le droit à un « salaire équitable » ou l'interdiction générale de discrimination salariale fondée sur le sexe constituent des préalables importants à l'application du principe de la convention, ils ne sont pas suffisants, dans la mesure où la notion de « travail de valeur égale » n'est à aucun moment prise en considération.

■ **L'absence en droit national des dispositions explicites relative à l'égalité de rémunération**

La CEACR considère que la consécration pleine et entière par la législation du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale revêt une importance essentielle pour assurer l'application effective de la convention 100.

Elle demande au gouvernement de prendre des mesures pour intégrer pleinement le principe de la convention dans la législation nationale, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, en particulier dans le contexte des éventuelles réformes législatives postérieures à l'adoption de la nouvelle constitution de telle façon que les nouvelles dispositions législatives couvrent non seulement l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes exécutant un travail «égal» ou «accompli dans des conditions égales», mais également des travaux de nature entièrement différente et néanmoins de valeur égale au sens de la convention.

2-2- Les mesures qui pourraient être prises afin améliorer l'application de la C.100.

■ **Passer des principes implicites à des dispositions explicites en droit national mettant l'accent sur l'égalité de rémunération**

Certes, sur le plan juridique, en droit national tunisien (code du travail, statut général de la fonction publique, statut général des agents des entreprises publiques et conventions collectives) il n'existe aucune atteinte au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Déjà les conventions collectives sectorielles ou d'entreprise, ainsi que les statuts particuliers des personnels des entreprises publiques consacrent implicitement l'égalité de rémunération pour un travail «égal» ou «accompli dans des conditions égales», ou de nature entièrement différent et néanmoins de valeur égale au sens de la C.100 dans les classifications professionnelle ou et les grilles des salaires.

Ainsi, les salariés, hommes et femmes d'une même catégorie professionnelle et à ancienneté égale perçoivent souvent la même rémunération bien qu'ils exécutent des travaux de nature entièrement différente mais de valeur égale.

Afin de consacrer explicitement le principe susmentionné et de réduire le fossé entre la pratique et les textes, les partenaires sociaux pourraient à l'occasion de la prochaine révision des deux conventions collectives cadres introduire explicitement ce principe et laisser aux conventions collectives sectorielles et d'entreprise la responsabilité de l'adapter à leurs spécificités. Il est à rappeler, qu'aucune réforme réglementaire importante du droit national du travail y compris le droit conventionnel n'est faite depuis 2011, voire, 2008.

De même, pour les entreprises publiques, en attendant la révision du statut général, les partenaires sociaux pourraient introduire explicitement le principe sus indiqué aux statuts particuliers lors des prochaines négociations collectives.

■ **Organiser des campagnes de formation aux employeurs et aux salariés ou à leurs représentants**

Les conditions d'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail «égal» ou «accompli dans des conditions égales», ou de nature entièrement différent et néanmoins de valeur égale nécessitent d'être clarifiées d'avantage aux employeurs et aux salariés.

En effet, ce principe est relativement méconnu de la part d'une partie des employeurs et des salariés en raison de son caractère général et implicite en droit national. Son introduction explicitement ne doit pas laisser croire qu'il s'agit d'une nouvelle disposition, afin d'éviter les risques de créer des conflits de travail.

3 - Le degré d'application de la convention n° 111 sur l'égalité de chances et de traitement concernant la discrimination (emploi et profession) et les mesures qui pourraient être prises afin de l'améliorer

3-1- Le degré d'application de la convention n° 111

■ **Manque d'information sur les mesures de promotion de l'égalité de chances dans l'emploi et la profession**

Depuis plusieurs années, la CEACR prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises afin de promouvoir une véritable égalité de chances entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, en luttant notamment, contre la ségrégation sur le marché du travail et les stéréotypes relatifs aux capacités et aspirations des femmes

Sur le plan droit national, l'article 5 bis du code du travail dispose: "il ne peut-être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent code et des textes pris pour son application".

La Constitution Tunisienne , prévoit que l'Etat «s'engage à protéger les droits acquis de la femme, les soutient et œuvre à les améliorer» et qu'il «garantit l'égalité des chances entre la femme et l'homme pour assumer les différentes responsabilités dans tous les domaines» (art. 46), «les citoyens et les citoyennes sont égaux devant la loi sans discrimination» (art. 21) et que «tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail dans des conditions favorables et avec un salaire équitable» (art. 40).

La commission rappelle une fois de plus au gouvernement que l'existence de dispositions constitutionnelles prévoyant une égalité de protection devant la loi ne suffit pas pour assurer la pleine application de la convention n° 111. De même, le fait que les autorités ne soient saisies d'aucune plainte ne signifie pas qu'il n'existe pas de discrimination dans le pays. Elle considère que cela pourrait plutôt indiquer que les victimes ont une connaissance insuffisante des dispositions législatives pertinentes et des procédures de règlement des différends à la disposition des victimes, ou encore , que cela pourrait être dû à la crainte des victimes d'éventuelles représailles de la part de l'employeur.

Elle souligne qu'en vertu de l'article 2 de la C.111, le gouvernement doit formuler et appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en vue d'éliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur les motifs énumérés par la convention. La commission prie le gouvernement.

■ **L'absence d'informations de la part du gouvernement sur les mesures prises pour lutter contre la discrimination**

La CEACR regrette l'absence d'informations de la part du gouvernement sur les mesures prises pour lutter contre la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance nationale, la religion, l'opinion politique et l'origine sociale dans le cadre d'une politique nationale d'égalité de chances et de traitement, conformément aux dispositions de la convention (1 rapport 2017).

Le gouvernement indique que les services compétents du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n'ont signalé aucun cas de discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale en matière d'emploi et de profession, et qu'aucune plainte n'a été enregistrée par les services administratifs ou les tribunaux.

3-2- Les mesures qui pourraient être prises pour améliorer l'application de la C.111

■ **Encourager d'avantage la promotion des femmes dans la vie professionnelle**

Les statistiques démontrent que seulement 6,5 % des chefs d'entreprises sont des femmes et que les femmes sont très peu représentées dans les postes à responsabilité (30,8 % des cadres).¹⁵

¹⁵ Source INS, 2014.

Sur le plan de la structure du chômage, les efforts visant à une meilleure intégration des femmes dans la vie économique devraient s'amplifier, car bien que les taux de scolarisation soient plus élevés pour les filles que pour les garçons dans l'enseignement secondaire et supérieur¹⁶ le taux de chômage des femmes est de 25% contre 15,2 % pour les hommes, le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est 42,1 % pour les femmes contre 18,6 % pour les hommes et le taux d'activité est respectivement de 69,4% pour les hommes contre 62,4% pour les femmes.¹⁷

Ces chiffres qui sont loin d'être équilibrés nécessitent un encadrement des filles afin de les orienter vers des filières d'enseignement et de formation professionnelles autres que celles traditionnellement féminines, telles que les filières littéraires, qui n'offrent pas ou peu de débouchés professionnels ou les amènent à occuper des emplois moins rémunérés.

▪ **Introduire dans le code du travail des pénalités particulièrement dissuasives, réprimant toute discrimination**

Mentionner explicitement dans le code du travail, des sanctions pénales suffisamment lourdes réprimant la pratique de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance nationale, la religion, l'opinion politique, le genre ou l'origine sociale. De telles sanctions existent actuellement en droit national, mais elles ne sont pas dissuasives, outre leur éparpillement dans plusieurs textes d'où leur faible effectivité.

▪ **Organiser des actions de sensibilisation et de formation**

Ces actions doivent être menées auprès des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations, ainsi qu'auprès des inspecteurs du travail et des juges, afin d'assurer une meilleure connaissance et compréhension des dispositions de la C.111 et ainsi favoriser l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession en pratique.

▪ **Contrôler d'avantage le degré d'application du droit national et de la C.111 dans notamment l'économie informelle**

Il va sans dire que la C.111 s'applique à tous les travailleurs, qu'ils soient ou non ressortissants nationaux, dans tous les secteurs d'activité, public et privé, formel et informel.¹⁸

Il est cependant, utile que la CEACR comprenne que l'économie informelle dans les pays développés est totalement différente de celle dans les pays en développement, non seulement en ce qui concerne le volume et le % dans l'économie nationale, mais surtout sur le plan réglementaire, notamment, les pénalités.

Dans les pays en développement comme la Tunisie, il s'agit d'une ignorance réciproque entre l'Etat et les acteurs de l'économie informelle, celle –ci est souvent constituée de petites unités difficilement contrôlables, en expansion croissante.

Cette économie occupe selon les estimations environ 44% de la population active ¹⁹ ce chiffre connaîtrait sûrement une augmentation significative à cause du corona virus, face à une économie formelle en difficulté et à un Etat en sur effectif du personnel dans la fonction publique et les entreprises publiques.

Cette conjoncture économique et sociale par laquelle passe la Tunisie entrave en grande partie toutes mesures visant à améliorer l'application de la C.111 dans le secteur privé en général et le secteur informel en particulier, d'où la difficulté en pratique de prendre des mesures en conformité avec les NIT susmentionnées et de les appliquer effectivement à cette économie informelle.

▪ **Envisager, dans le cadre d'une politique nationale d'égalité de chances et de traitement, l'adoption d'une législation interdisant expressément toute discrimination**

Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance nationale, la religion, l'opinion politique ou l'origine sociale, doit être éliminée par la prise des mesures concrètes pour éliminer toute discrimination dans la pratique.

¹⁶ Plus que deux tiers des diplômés de l'enseignement supérieur sont des filles, source, Ministère de l'enseignement supérieur, 2019.

¹⁷ Source INS, deuxième trimestre 2020.

¹⁸ voir étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, paragr. 733.

¹⁹ Source: étude de l'INS 2019.

Ces mesures visant à favoriser une meilleure connaissance et une meilleure compréhension du principe de la C.111 et des dispositions légales tendant à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession parmi le public et les partenaires sociaux ne seraient efficaces que lorsqu'elles sont prises dans le cadre tripartite.

Il est également recommandé de faire des enquêtes et des études pour évaluer l'efficacité du droit national en la matière et élaborer des statistiques des cas de discrimination même implicites fondée sur l'un des motifs visés par la convention.

4-Le degré d'application de la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants et les mesures qui pourraient être prises afin de l'améliorer

4-1 Le degré d'application de la convention n° 182

■ Une profonde préoccupation de la CEACR face à l'exploitation du travail domestique des enfants

Sur le plan juridique, la loi n° 2017-58 du 11 août 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, qui interdit le travail domestique pour les enfants de moins de 18 ans précise dans son article 20 que: "qui conque embauche volontairement et de manière directe ou indirecte des enfants comme employés de maison, ou quiconque se porte intermédiaire pour embaucher des enfants comme employés de maison, est puni de trois à six mois d'emprisonnement et d'une amende. La peine est portée au double en cas de récidive".

La CEACR a précédemment pris note de l'étude sur les enfants travailleurs domestiques en Tunisie (OIT, 2016, voir infra), selon laquelle de nombreux enfants, notamment des jeunes filles, sont économiquement exploités, en tant que domestiques, en dessous de l'âge minimum d'admission à l'emploi de 16 ans. Selon cette étude, Cent pour cent des filles travaillent sans contrat écrit et n'ont aucune couverture sociale; elles travaillent en moyenne près de dix heures par jour. L'étude souligne que ces enfants travailleuses domestiques passent plus de deux ans en moyenne chez le même employeur.

La commission a précisé que selon l'étude susmentionnée, les enfants sont victimes de problèmes de santé liés à la pénibilité et aux longues heures de travail, ainsi qu'aux éventuels dangers auxquels elles sont exposées lors de l'exécution des différentes tâches ménagères et autres, au domicile de l'employeur.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation face à l'exploitation du travail domestique des enfants de moins de 18 ans exercée dans des conditions dangereuses, pouvant conduire à des situations relevant du travail forcé.

II. 4-2 Les mesures qui devraient être prises pour améliorer l'application de la C.182

■ Transférer dans les brefs délais à l'ARP le projet de loi relatif au travail domestique

Le conseil des ministres a approuvé fin 2019 un projet de loi relatif au travail domestique pour vote. Ce projet répond aux principales préoccupations de la CEACR exprimées dans son rapport de 2020.

■ Ratifier la convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques

La ratification de la C.189 devrait en principe pousser le gouvernement tunisien à réduire au maximum le travail domestique des enfants et de les protéger de toutes les formes d'exploitation.

Le vote du projet de loi relative au travail domestique qui a accordé aux inspecteurs de travail le pouvoir de contrôler le travail à domicile devrait prévoir des procédures accélérées permettant l'identification des infractions contrevenant à l'interdiction d'embaucher des travailleurs domestiques de moins de 18 ans afin que ses dispositions soient efficaces et contribuent à la bonne application de la C.182

■ Promulguer des textes d'application de loi relative à la violence à l'égard des femmes

travail domestique
pour garantir la protection des enfants de moins de 18 ans contre l'exploitation dans des travaux domestiques, exercés dans des conditions dangereuses ou dans des conditions qui relèveraient du travail forcé. Il est nécessaire de promulguer les textes qui assurent entièrement et effectivement son application.

III- les opportunités de ratifications de nouvelles conventions en tenant compte du taux de conformité avec le droit national et la pratique

Nous nous sommes limités à la liste des conventions citées par les termes de références de cette étude tout en ajoutant à la demande de l'UGTT la convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

Nous avons proposé également, les révisions possibles des textes non conformes à ces NIT afin de préparer les conditions favorables non seulement à leur ratification, mais également et essentiellement à leur bonne application une fois ratifiées.

Nous avons classé les opportunités de ratifications de nouvelles conventions en trois catégories:

- 1- Les conventions dont la ratification ne nécessite qu'un comblement d'un vide juridique et/ou une révision secondaire de quelques dispositions du droit national et de la pratique.
- 2- Les conventions dont la ratification nécessite des révisions partielles, mais importantes du droit national et de la pratique, outre le comblement d'un vide juridique.
- 3- Les conventions dont la ratification nécessite des révisions profondes du droit national et de la pratique.

1- Les conventions dont la ratification ne nécessite qu'un comblement d'un vide juridique et/ou une révision de quelques dispositions secondaires du droit national et de la pratique

1-1- La convention n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969²⁰

1-1-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.129

Contrairement à d'autres conventions, les principaux obstacles à la ratification de la C.129 ne sont pas d'ordre juridique, il s'agit de facteurs extraréglementaires dont:

- **Le morcellement en petits parcelles et l'éparpillement des unités agricoles entravant le contrôle par l'inspection du travail**

Le tissu agricole tunisien est dominé par les petites unités exploitées par des moyens artisanaux qui parfois n'assurent pas le minimum de revenu, outre l'absence d'infrastructure routière qui permet aux inspecteurs du travail d'effectuer des visites de contrôle.

- **Le travail familial qui caractérise une grande partie du secteur agricole échappe à l'application du code du travail**

Généralement les petites exploitations agricoles qui constituent le grand pourcentage des activités agricoles sont exploitées par les membres de la famille qui font exceptionnellement recours à une main d'œuvre salariée durant les hautes saisons.

- **La bonne application des du code du travail et la ratification éventuelle de la C.129 engendreront une charge financière qui n'est pas toujours supportable pour les employeurs**

En effet, selon les statistiques de la CNSS (2019) le taux de couverture des salariés et non-salariés agricoles par la sécurité sociale est parmi les plus faibles depuis la mise en place des régimes agricoles de sécurité sociales et des accidents de travail.

Ce faible taux de couverture s'explique par principalement deux facteurs:

²⁰ Voir également sa recommandation n° 133 qui a repris les grands principes de la C.81 de gouvernance (prioritaire)

- les cotisations bien qu'elles soient inférieures aux autres régimes de sécurité sociale, elles sont considérées comme élevées par référence aux capacités contributives des travailleurs agricoles.
- La condition légale de travail 45 jours successifs chez le même employeur pour ouvrir droit à l'immatriculation au régime des salariés agricoles. Cette condition est totalement inappropriée à la nature de l'activité agricole caractérisée par une saisonnalité très courte et une grande mobilité de main d'œuvre.

De même, l'application des dispositions du code du travail, de la convention collective cadre agricole et éventuellement la C.129 en matière de relations et conditions de travail engendreront un coût pour les employeurs agricoles qui n'est pas toujours facile à supporter.

Ces obstacles exogènes extralégaux risquent de limiter l'application du droit national et de la C.129 à seulement les sociétés et les grandes firmes agricoles.

1-1-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.129.

▪ **Encadrer les petits agriculteurs**

Cet encadrement doit couvrir tous les aspects qui empêchent les petits agriculteurs d'appliquer le droit national et éventuellement les dispositions de la C.129 qui sont multifactoriels dont notamment:

- l'absence de culture de la sécurité sociale, de la santé et la sécurité au travail et en définitif, du travail décent;
- la faiblesse du revenu agricole;
- le niveau assez bas du salaire minimum agricole garanti (SMAG) bien qu'il ne soit pas toujours respecté.

▪ **Elaborer annuellement un rapport d'activités d'inspection dans l'agriculture**

Ce rapport doit être communiqué à la CEACR dans les délais prescrits.

▪ **Veiller à ce que le nombre de visites d'inspection soit en progression**

▪ **Mettre en place une base d'évaluation du fonctionnement dans la pratique de l'inspection du travail dans l'agriculture**

Il est recommandé de s'inspirer des orientations extrêmement précieuses sur la manière de présenter et de ventiler les informations qui sont fournies dans la recommandation (no 81) sur l'inspection du travail, (1947).

▪ **Tenir un registre des établissements agricoles assujettis à l'inspection du travail**

Dans l'objectif de bien cerner les établissements agricoles assujettis à l'inspection du travail, il est indispensable de mettre en place un système d'information avec la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), les services de l'emploi et de la formation professionnelle et l'agence de la promotion des investissements agricoles.

▪ **Veiller à ce que le nombre des visites d'inspecteurs du travail affectées à l'agriculture réponde au besoin de ce secteur**

Les statistiques des établissements agricoles assujettis à l'inspection du travail et le nombre de travailleurs occupés sont d'une grande importance dans la mesure où le nombre d'inspecteurs du travail chargés de l'inspection dans ce secteur doit être déterminé en fonction du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation de ces établissements²¹.

Il est donc important que le gouvernement veille à ce que de telles données soient collectées afin de pouvoir procéder à une bonne répartition géographique des inspecteurs du travail sur l'ensemble du territoire, en fonction des priorités qui pourront être également définies sur la base de critères tels que le niveau de risque des activités dominantes, les catégories de travailleurs (jeunes travailleurs, femmes, niveau de qualification, etc.) et des ressources disponibles dans l'agriculture qui diffèrent d'une région à une autre et d'une exploitation agricole à une autre.²²

²¹ Le gouvernement se réfère sur ce point aux paragraphes 325 et 326 de l'étude d'ensemble de 2006 sur l'inspection du travail, ainsi qu'au paragraphe 9 c) de la recommandation (no 81) sur l'inspection du travail, 1947, sur le niveau de détail souhaitable des informations pertinentes.

²² Cette règle s'applique à l'inspection de travail en général, mais, elle peut être plus significative dans l'agriculture en raison des spécificités phytiques et culturelles des unités de travail et des travailleurs dans ce secteur.

- **Avoir une base de recensement des infractions à la législation constatées et des suites données aux mises en demeure et procès-verbaux**

Un recensement des infractions constatées à la législation, ainsi que des actions mises en œuvre par les inspecteurs du travail pour y remédier, ou pour en sanctionner leurs auteurs, est nécessaire pour apprécier l'efficacité des suites de ces visites, car la crédibilité et l'efficacité d'un système d'inspection du travail en général dépendent en grande partie des suites données aux infractions constatées.²³

1-1-3- L'impact d'une éventuelle ratification de la C.129

- **L'amélioration des conditions de travail dans l'agriculture**

Certes, le tissu agricole est composé de petites unités éparpillées en grande partie familiales, mais qui emploient des salariés pendant les saisons. Ces dix dernières années des grandes entreprises nationales et étrangères s'installent de plus en plus en Tunisie selon les statistiques de l'agence de promotion des investissements agricoles (APIA).²⁴

Les conditions de travail dans l'agriculture ne sont pas généralement conformes aux dispositions du droit national pour la majorité des employeurs et des salariés selon nombreuses études effectuées dans ce secteur.²⁵ Ce développement des investissements agricoles, bien qu'il soit limité impose l'amélioration des conditions de travail.

- **L'encouragement des partenaires sociaux à conclure des conventions sectorielles**

Les partenaires sociaux ont pour la première fois en Tunisie conclu une convention collective cadre dans l'agriculture reflétant leur volonté de promouvoir les relations de travail. Cependant, ils n'ont pas encore négocié des conventions sectorielles, voire, d'entreprise dans les grandes firmes agricoles exception faites des entreprises agricoles publiques qui sont privatisées.

- **Le renforcement des contrôles et le suivi des mises en demeure et des procès-verbaux**

La CEACR demande à ce que les informations relatives aux nombre de visite de contrôle et des P.V. d'infraction soient fournies par le rapport annuel de la direction générale de l'inspection de travail et de la conciliation. En conséquence, l'application des dispositions du code du travail, de la convention collective cadre du secteur agricole et tous les textes relatifs aux conditions de travail seraient en principe plus effectifs.

- **La contribution au renforcement du mécanisme de contrôle du travail des enfants.**

Le secteur agricole est le principal employeur des enfants moins de 16 ans, notamment, les filles, notamment, durant les saisons agricoles et les vacances scolaires selon l'étude susmentionnée.²⁶ La ratification de la C 129 pousse au renforcement du mécanisme de contrôle.

- **La prévention contre les accidents de travail et des maladies professionnelles**

Bien que ce secteur soit faiblement mécanisé, le taux des accidents de travail est relativement élevé (2,7%)²⁷. Quant aux maladies professionnelles à causes notamment de l'utilisation des incertitudes, n'existent pas des statistiques précises.

Conformément à la C.129, (article 14) l'inspection du travail devrait être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle. En effet, cette information est nécessaire, notamment pour lui permettre de jouer pleinement son rôle en matière de prévention. Elle est en outre tenue d'inclure, dans son rapport annuel sur les activités de ses services, des statistiques sur les accidents du travail et les cas de maladie professionnelle, comme requis par les alinéas f) et g) de l'article 21 de la C.129. Les informations exigées par la CEACR permettront à l'autorité centrale d'établir une programmation des visites d'inspection de routine, d'évaluer le taux de couverture des entreprises et des travailleurs agricoles assujettis.

²³ Il est donc primordial que les sanctions imposées à la suite d'infractions constatées par l'inspection du travail aient une visibilité suffisante pour être dissuasives.

²⁴ Source: statistiques de 2018

²⁵ Etude réalisée par l'association de soutien aux travailleurs agricoles dans la région de Sidi Bouzid, 2017.

²⁶ Voir l'étude sus-indiquée sur les conditions de travail agricole dans la région de Sidi Bouzid.

²⁷ Source ISST, 2018

La bonne application de la C.129 devrait donc aboutir à un impact positif sur le respect des moyens de prévention et par conséquent, une réduction des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Conclusion

Sur le plan juridique, la Tunisie pourrait ratifier la C.129. Sa ratification de cette convention ne posera pas un problème d'incohérence majeur avec le droit national, ni une charge financière supplémentaire significative pour les raisons suivantes:

- **la Tunisie a déjà ratifiée la convention n° 81 sur l'inspection de travail et l'applique de façon globalement satisfaisante selon les rapports de la CEACR**

La C 129 et sa recommandation n° 133 ont repris les grands principes de la C.81 de gouvernance (prioritaire). La Tunisie l'applique depuis 1957 en conformité avec la quasi-totalité des remarques émises par la CEACR.

- **le code de travail tunisien n'exclut pas le secteur agricole du champ d'intervention de l'inspection générale du travail**

Le code du travail dans son livre IV sur l'inspection du travail précise dans son article 170:²⁸

“Les agents de l'Inspection du Travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant les relations du travail ou qui en découlent, dans tous les domaines d'activité prévus à l'article premier du présent code...”

En revenant à l'article premier du code de travail, il dispose:” Le présent code s'applique aux établissements de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et à leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, religieux ou laïques, même s'ils ont un caractère professionnel ou de bienfaisance.

- **la C.129 n'exige pas une inspection de travail spécialisée dans l'agriculture**

L'article 3 de la C.129 dispose: ”Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans l'agriculture”.

Il n'a pas donc exigé une inspection de travail dans le secteur agricole Indépendante de l'inspection dans les secteurs non agricoles.

- **la C.129 est caractérisé par une certaine souplesse, d'où sa conformité avec le droit national**

L'article 7 de la C.129 dispose:” 3. L'inspection du travail dans l'agriculture pourra être assurée par exemple:

- (a) par un organe unique d'inspection du travail, compétent pour toutes les branches de l'activité économique;
- (b) par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation fonctionnelle assurée par la formation adéquate des inspecteurs chargés d'exercer leurs fonctions dans l'agriculture;
- (c) par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation institutionnelle assurée par la création d'un service techniquement qualifié dont les agents exerceraient leurs fonctions dans l'agriculture ”.

- Le Ministère des Affaires Sociales devrait si nécessaire procéder à une nouvelle organisation administrative de la direction générale de l'inspection de travail et de la conciliation et des inspections régionales dans l'objectif de renforcer les départements et les unités spécialisés dans l'agriculture afin de les doter des moyens matériels et en ressources humaine nécessaires, outre la formation appropriée des inspecteurs du travail.²⁹
- Le droit national en vigueur satisfait à une des principales exigences de la C.129 à savoir, qu'aucune entreprise agricole n'échappe au système national d'inspection du travail tel que mentionné dans son article premier et de sa recommandation n° 133.
- Cette éventuelle ratification de la C 129 consolidera les efforts des partenaires sociaux qui ont conclu pour la première fois une convention collective cadre dans l'agriculture en 2015 pour le développement des relations et notamment les conditions de travail décent dans ce secteur.

²⁸ Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994

²⁹ Certes la C.129 est assez ancienne (1969), mais, nous pensons que la souplesse de ses dispositions explique en bonne partie le nombre relativement important de ratification (54 à la date de réalisation de ce travail, octobre 2020).

Rappelons que l'ex- chef du gouvernement tunisien a déjà déclaré le 11 juin 2019 à Genève, que la Tunisie envisage de ratifier la Convention internationale du travail n° 129.

1-2- La convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

1-2-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.187

Il s'agit d'obstacles plus pratiques que juridiques.

- **Depuis 2014 aucun programme national de prévention, de santé et de sécurité au travail n'est conçu sur le court ou le moyen ou le long terme**

Le dernier programme national était celui réalisé sur la période de 2009-2014.

- **L'absence d'un mécanisme clair et précis d'évaluation et de réexamen du programme national de prévention, de santé et de sécurité au travail**

L'article 5 de la C.187 prévoit l'évaluation et le réexamen du programme national de prévention, de santé et de sécurité au travail après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatifs.

- **Des charges financières découleront de la ratification de la C.187 en contrepartie de l'investissement dans la prévention**

Bien que les obligations mentionnées par la C.187 soient en grande partie à la charge du gouvernement, les employeurs sont tenus d'investir en prévention et en hygiène, santé et sécurité au travail. Ils doivent par conséquent supporter une partie de la charge financière qui en découle.

Certains employeurs, souvent des petites unités ne pourraient pas supporter le coût découlant de la ratification de la C.187 dans cette conjoncture économique difficile, c'est ainsi qu'il est nécessaire de réviser les incitations financières réservées à l'investissement dans la prévention qui ont perdu leur attractivités (voir infra)

Cependant, ces obstacles sont beaucoup moins importants que les conformités du droit national avec la C.187.

L'article 3 de la C.187 traitant la sécurité et la santé au travail et au milieu de travail dispose:"

"1. Tout Membre doit promouvoir un milieu de travail sûr et salubre, en élaborant à cette fin une politique nationale.

2. Tout Membre doit promouvoir et faire progresser, à tous les niveaux concernés, le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre.

3. Lors de l'élaboration de sa politique nationale, tout Membre doit promouvoir, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des principes de base tels que les suivants: évaluer les risques ou les dangers imputables au travail; combattre à la source les risques ou les dangers imputables au travail; et développer une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprenne l'information, la consultation et la formation".

❖ **Politique nationale relative à la sécurité et la santé au travail et au milieu de travail**

➤ **La conformité du code du travail avec l'article 3 de la C.187**

Le code du travail tunisien a accordé une grande importance à l'hygiène et la sécurité au travail en réservant son titre 3 à l'hygiène et sécurité des travailleurs.

Article 152 - 2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996):" Tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Il doit notamment:

- veiller à la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail;
- garantir des conditions et un milieu de travail adéquats;
- protéger les travailleurs des risques inhérents aux machines, au matériel et aux produits utilisés,
- fournir les moyens de prévention collective et individuelle adéquats et initier les travailleurs à leur utilisation;
- informer et sensibiliser les travailleurs des risques de la profession qu'ils exercent.

➤ **La conformité du droit conventionnel avec l'article 3 de la C.187**

Article 48 de la convention collective sectorielle de l'électricité et de l'électronique (citée comme ex.): “ L'employeur est tenu d'aménager les locaux dans un état sanitaire répondant à toutes les conditions d'hygiène et de sécurité. Il fera installer, en particulier des appareils pour la ventilation de l'air, des lavabos, des douches, des W-C, des vestiaires pour les effets du personnel. Un local sera aménagé pour permettre au personnel d'y passer la coupure entre les deux séances de travail, dans le cas où les travailleurs seraient dans l'obligation de ne pas rentrer chez eux.

Les mesures de sécurité du travailleur et sa protection contre les dangers auxquels sa santé peut être exposée du fait de son métier, seront arrêtées après consultation de la commission consultative d'entreprise et mise en place, éventuellement, du comité de santé et de sécurité au travail prévu par la législation en vigueur.

Les machines de production doivent être équipées de systèmes de protection conformes aux normes internationales et confirmés par un laboratoire agréé par l'Institut National de la Normalisation et de la propriété Industrielle. (INNORPI).

L'employeur doit mettre à la disposition du personnel un brancard pour secourir éventuellement les travailleurs blessés. Il doit veiller à la formation de secouristes parmi les travailleurs compétents, aux fins de donner les premiers soins d'urgence.

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

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

Les établissements couverts par le champ d'application de la présente convention doivent se conformer à la législation en vigueur en matière de médecine du travail.

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

Nous concluons que le droit national est en grande partie en conformité avec l'article 3 de la C.187 relatif à la politique nationale relative à la sécurité et la santé au travail et au milieu de travail.

❖ **Système national de la sécurité et de la santé au travail et au milieu de travail.**

- L'article 4 de la C.187 traitant le système national de la sécurité et de la santé au travail et au milieu de travail dispose: “
 1. Tout Membre doit établir, maintenir, développer progressivement et réexaminer périodiquement un système national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
 2. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, entre autres:
 - (a) la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (b) une autorité ou un organisme, ou des autorités ou des organismes, responsables aux fins de la sécurité et de la santé au travail, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;
 - (c) des mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris des systèmes d'inspection;
 - (d) des mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail.
 3. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, s'il y a lieu:
 - (a) un organe tripartite consultatif national ou des organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (b) des services d'information et des services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (c) l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (d) des services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;
 - (e) la recherche en matière de sécurité et de santé au travail;
 - (f) un mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;

(g) des dispositions en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;

(h) des mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.

▪ **En intra-entreprise**

✓ **comité de santé et de sécurité au travail (CSST)**

• **Code du travail**

Article 161 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994): "La commission consultative d'entreprise examine les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. A cet effet, il est constitué une sous-commission technique dénommée "comité de santé et de sécurité au travail", (CSST) comprenant:"

- le chef d'entreprise ou son représentant, président;
- deux représentants des travailleurs choisis par les représentants du personnel au sein de la commission consultative d'entreprise et parmi eux, membres;
- le médecin du travail relevant de l'entreprise ou la supervisant, membre;
- le responsable de la sécurité relevant de l'entreprise ou la supervisant s'il existe, membre.

La mission de ce comité consiste notamment à:

- élaborer les projets de règlements et de prescriptions relatifs à la santé et à la sécurité au travail dans l'entreprise;
- assurer les tâches d'information, de sensibilisation et de formation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail;
- proposer les programmes de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise et assurer le suivi de l'exécution des programmes adoptés;
- effectuer les enquêtes à l'occasion de chaque accident de travail grave ou maladie professionnelle et proposer les mesures nécessaires pour la maîtrise de ses causes.

Article 161 bis (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994): "La commission consultative d'entreprise tient compte, dans l'accomplissement de ses missions, des intérêts économiques et sociaux de l'entreprise. A cet effet, l'employeur informe la commission de la situation économique et sociale de l'entreprise et de ses programmes futurs".

• **Décret n°95-30 du 09/01/1995 relatif à la Commission Consultative d'entreprise**

Ce décret décrit également les modalités de fonctionnement de ce comité (CSST).

Le CSST se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois et à chaque fois que la commission consultative d'entreprise le demande. Il se réunit également à l'occasion de tout accident du travail grave. A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal est établi et signé par les membres du comité de santé et de sécurité au travail et consigné dans le Registre des procès-verbaux de la commission consultative d'entreprise, côté et paraphé par l'inspection du travail territorialement compétente. L'employeur adresse à l'inspection du travail et à l'inspection médicale du Travail territorialement compétentes des copies des procès-verbaux des réunions du CSST et des copies des enquêtes faites par ce Comité à la suite de chaque accident du Travail grave.

✓ **Services de médecine de travail**

Article 153 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996): "Dans toute entreprise employant 500 travailleurs au moins, l'employeur est tenu de créer et d'équiper un service de médecine du travail propre à cette entreprise. Les entreprises employant moins de 500 travailleurs sont tenus soit d'adhérer à un groupement de médecine du travail soit de créer un service autonome de médecine du travail.

Certaines activités ou entreprises peuvent, compte tenu de la nature des risques professionnels, être dispensées de l'obligation de créer un service autonome de médecine du travail ou d'adhérer à un groupement de médecine du travail et ce par décret pris après consultation des organisations professionnelles concernées".

• **Décret n° 2000-1985 du 12 septembre 2000, portant organisation et fonctionnement des services de médecine du travail.**

Article 12: "Le service autonome de médecine du travail est soumis à l'autorité de l'employeur. Ce dernier soumet les activités du service à la commission consultative de l'entreprise".

▪ **En extra-entreprise: des structures relevant du ministère des affaires sociales:**

✓ **Conseil national de prévention des risques professionnels**

- **Décret n° 91-1761 du 25 novembre 1991 relatif au conseil national de la prévention des risques professionnels tel que modifié et complété ³⁰**

Il s'agit d'un organe consultatif faisant partie du Ministère des Affaires Sociales. Il est largement représentatif des différents ministères concernés, des partenaires sociaux, de la société civile (associations spécialisées dans le domaine...)

Article premier: "Il est créé un conseil national de la prévention des risques professionnels à caractère consultatif,....".

Article 3:" Les membres du conseil national de la prévention des risques professionnels sont nommés pour une durée de trois ans par arrêté du ministre des affaires sociales sur proposition des ministères et des organismes représentés au sein du conseil".

✓ **La direction de l'inspection médicale et de la sécurité au travail et la médecine de travail**

- Article 153-2 du code du Travail stipule que: "La Médecine du Travail assure un rôle essentiellement préventif dans le domaine de la Santé au travail. Elle est chargée notamment de l'examen, du suivi de la santé des travailleurs et de leurs aptitudes physiques à effectuer les travaux exigés d'eux aussi bien au moment de l'embauche qu'au cours de l'emploi ainsi que de leur protection contre les risques auxquels leur santé peut être exposé du fait de leur profession.

Les attributions de la direction de l'inspection médicale de travail sont principalement:

- contribuer au développement de la législation et de la réglementation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail;
- inspecter les conditions d'hygiène et de sécurité au travail;
- contrôler les services et les groupements de médecine du travail;
- effectuer le contrôle médical d'aptitude au travail et pour les victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Cette direction est représentée à l'intérieur du pays par les divisions de l'inspection médicale et de la sécurité au travail auprès des directions régionales des affaires sociales.

✓ **Les groupements de Médecine du Travail**

- **Décret n°2000-1985 du 12-septembre 2000, portant organisation et fonctionnement Les services de Médecine du Travail**

Article 15:" Les groupements de médecine du travail sont créés à l'initiative des entreprises ou des organisations professionnelles des employeurs concernées.

Le groupement peut créer des filiales".

Article 21:" L'entreprise adhérente à un groupement de médecine du travail peut aménager un local approprié qu'elle met à la disposition du médecin du travail du groupement en vue d'effectuer les examens médicaux pour ses travailleurs s'il y a un empêchement de les faire au siège du groupement".

"Les missions du Médecin du Travail sont les suivantes:

Le Médecin du Travail présente des propositions conformément se rapportant à:

- l'hygiène générale dans l'entreprise;
- l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise;
- l'adéquation entre les postes de travail et les compétences et aptitudes des travailleurs;
- la protection des travailleurs contre les risques professionnels;
- l'éducation sanitaire des travailleurs.

³⁰ (1) Modifié et complété par le décret n° 96-1001 du 20 mai 1996 relatif au conseil national de la prévention des risques professionnels et révisé par le décret n° 2007-2383 du 24 septembre 2007

Conformément à l'article 30 de ce décret le médecin du travail est obligé de consacrer au moins le 1/3 de son temps dans l'entreprise pour visiter les lieux de travail en vue d'étudier les risques professionnels et contribuer à l'amélioration des conditions de travail .

✓ **L'inspection de travail**

Article 174 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994: "Les agents chargés de l'Inspection du Travail, munis d'une pièce justificative de leurs fonctions, sont autorisés:

d) emporter, aux fins d'analyse, des échantillons de matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin. Ces prélèvements peuvent porter sur les gaz, vapeurs et toutes autres matières diluées dans l'atmosphère des lieux du travail. En vue de constater les infractions ou les dangers présentés pour la santé des travailleurs par les matières, les prélèvements doivent être faits comme pour le cas de la répression des fraudes".

Article 175 (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994): "Les agents chargés de l'Inspection du Travail peuvent prescrire des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

A cet effet, ils peuvent mettre en demeure l'employeur d'apporter aux installations dans un délai qui ne saurait être inférieur à 4 jours, les modifications nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles concernant la santé et la sécurité des travailleurs. L'employeur peut, avant l'expiration du délai, saisir le ministre dont relève l'agent d'une réclamation qui est suspensive.

Le Ministère peut désigner, le cas échéant, un médecin de l'inspection médicale du travail ou un expert à l'effet de faire un rapport sur la question. La décision du ministre doit intervenir dans le mois suivant la réclamation...

Nonobstant les dispositions précédentes, les agents chargés de l'Inspection du Travail peuvent prescrire des mesures immédiatement exécutoires dans le cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Lorsque ces dispositions nécessitent la suspension partielle ou totale de l'activité de l'entreprise, le Chef de l'Inspection du Travail territorialement compétente saisit l'autorité judiciaire compétente pour statuer en référé en vue de prendre une décision".

✓ **La caisse nationale d'assurance maladie**

• **Loi 94-28 du 21 février 1994**

En application de cette loi, l'inspection du travail est chargée notamment de:"

- assurer la réparation des dommages résultant d'accidents de travail et de maladie professionnelle conformément aux dispositifs de la loi;
- contribuer au financement des projets visant à améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail par l'octroi de crédits et de subventions au profit des entreprises;
- aider les groupements de médecine du travail à améliorer leurs prestations dans le domaine de la santé au travail à travers des contrats - programmes.

✓ **Le bureau du suivi et de coordination des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles**

• **Décret n° 96-269 du 14 février 1996 portant organisation du ministère des Affaires sociales**

Article premier:" Est ajouté un point 13 à l'article 5 du décret comme suit: 13 " Le bureau du suivi et de coordination des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles".

Article 2:" Est ajouté un article 17 (bis) au décret n° 96-269 du 14 février 1996 susvisé comme suit: Article 17 (bis):" Le bureau du suivi et de coordination des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est chargé notamment de:

- veiller à l'étude et au diagnostic des causes et conséquences des accidents du travail et des maladies professionnelles en coordination avec les différentes structures et entreprises concernées;
- la proposition de tout programme, plan ou mesure à contribuer au traitement des accidents du travail et des maladies professionnelles et leur limitation;

- le suivi et l'évaluation des programmes et plans adoptés pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- la coordination entre les différentes structures intervenant dans le domaine des accidents du travail, des maladies professionnelles, de la santé et la sécurité professionnelle pour la rationalisation de leur intervention;
- la contribution au développement du système national dans le domaine de la santé et la sécurité professionnelle et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le bureau du suivi et de coordination des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est dirigé par un directeur général d'administration centrale assisté d'un directeur d'administration centrale, deux sous directeurs d'administration centrale et de deux chefs de service d'administration centrale”.

✓ **L'Institut de Santé et de Sécurité au Travail.** ³¹

- **Loi n° 90- 77 du 7 août 1990 modifiée par la loi n° 96-9 du 06 mars 1996**

L'Institut de Santé et de Sécurité au Travail (ISST): est une structure de Recherche, d'Assistance, de Formation et d'Information agissant dans le cadre de la promotion de la prévention des risques professionnels. L'ISST dispose d'un potentiel humain important composé d'ingénieurs, de techniciens en sécurité, de médecins du travail spécialisés, d'ergonomes et d'autres spécialistes exerçant au sein de trois directions: la direction Sécurité, la direction santé et la direction information – formation.

Par ailleurs, l'ISST dispose:

- d'équipements de métrologie;
- d'un laboratoire de biologie et de toxicologie industrielle;
- d'une unité d'exploration fonctionnelle;
- d'outils pédagogiques de sensibilisation et de formation;
- d'un centre de documentation.

Il participe à l'élaboration des programmes de prévention des risques professionnels et à la fixation des normes en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans le domaine des études et des recherches, ses activités permettent:

- d'établir et d'actualiser les données sur la santé et la sécurité au travail, □ de développer les connaissances scientifiques, médicales et techniques de prévention des risques professionnels;
- de proposer des solutions appropriées aux dysfonctionnements constatés dans la relation travail-homme-machine-environnement;

Dans le domaine de l'assistance technique, il procède notamment à:

- l'identification et l'évaluation des risques et nuisances;
- l'étude des postes de travail;
- au contrôle de la sûreté des installations, machines, outils et équipements;
- l'analyse des accidents de travail;
- la conception des programmes de prévention;
- au choix des équipements de protection etc...

Dans le domaine de l'assistance médicale, il propose ses avis spécialisés sur:

- le dépistage et le diagnostic étiologique des maladies professionnelles;
- l'aptitude professionnelle;
- le reclassement et la réinsertion;
- l'élaboration des programmes de prévention des maladies professionnelles.

³¹ voir Docteur Mohamed BEN LAIBA médecin inspecteur général du travail, conférence, intitulée ' Profil national de santé au travail –Tunisie

- l'évaluation du taux d'incapacité permanente pour les victimes des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Dans le domaine de la formation et de l'information: l'Institut de Santé et de Sécurité au Travail assure des:

- cycles de perfectionnement en interentreprises;
- formations spécifiques dans l'entreprise
- journées d'information et des rencontres sectorielles;
- séminaires – ateliers;
- séances d'éducation ouvrière.

Par ailleurs, à travers la collecte, le traitement et la conception de l'information, l'ISST met à la disposition des préventeurs:

- une information pertinente et adaptée;
- un centre de documentation spécialisé: périodiques, affiches, dépliants, cassettes-vidéos, films;
- une revue trimestrielle spécialisée relative à la santé et à la sécurité au travail;
- des bases de données internationales relatives à la santé et à la sécurité au travail (sur CD-ROM).

✓ **Conseil national de prévention des risques professionnel.**³²

- **Décret no 91-1761 du 25 novembre 1991 relatif au conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.**³³

Article 4: "Le conseil national de la prévention des risques professionnels se réunit sur convocation de son président deux fois par an et autant de fois que nécessaire".

Article 7 (nouveau): "Le secrétariat du conseil est assuré par la direction de l'inspection médicale et de la sécurité au travail.

Le secrétariat du conseil assure notamment:

- le suivi et la coordination des travaux des commissions techniques créées par le conseil;
- le suivi de la réalisation des propositions et des recommandations du conseil et la présentation des rapports y afférents;
- l'élaboration du rapport annuel du conseil sur les principales réalisations et les actions à entreprendre dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Ledit rapport sera soumis au président du conseil, une copie en sera adressée à tous les membres".

Article 8 (nouveau): "Le conseil peut créer des commissions techniques spécialisées qui seront chargées de l'examen des questions de nature particulière en rapport avec les missions du conseil. Elles sont composées de membres pouvant être choisis en dehors du conseil en raison de leur compétence dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Les représentants des structures intervenant dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail relevant du ministère des affaires sociales, de la solidarité et des Tunisiens à l'étranger participent obligatoirement aux travaux de toutes les commissions techniques spécialisées".³⁴

▪ **D'autres structures gouvernementales:**

Nombreux ministères participent à l'effort de prévention des risques professionnels tels que les Ministères de la Santé Publique, l'Industrie, l'Agriculture et de l'Environnement, l'Équipement, Transport...

▪ **Des institutions et des associations œuvrant dans la prévention du risque professionnel**

³² Il s'agit d'un conseil consultatif regroupant des représentants des structures gouvernementales, des organisations professionnelles et des différentes institutions non gouvernementales impliquées ou concernées dans la prévention des risques professionnels. Ce conseil national a pour objet de coordonner les actions des différentes parties, de proposer des mesures de nature à appuyer la politique nationale en matière de prévention des risques professionnels et de formuler des avis concertés sur les projets de textes réglementaires.

³³ Voir supra.

³⁴ (1) Selon une étude réalisée sur la prévention des risques professionnels, le conseil supérieur de la prévention des risques professionnels ne joue pas pleinement son rôle, master professionnel en politiques de prévention des accidents et maladie professionnels, Chokri B. Salah, INTES 2017

Des associations spécialisées participent à l'effort de prévention comme: la société tunisienne de médecine du travail, l'association tunisienne des ingénieurs et techniciens en sécurité, la société tunisienne d'ergonomie...

Nous concluons que le droit national est totale conformité avec l'article 4 de la C.187 relatif au système national de la sécurité et de la santé au travail et au milieu de travail.

❖ **Programme national de prévention des risques professionnels** ³⁵

L'article 5 de la C.187 qui dispose:"

1. Tout Membre doit élaborer, mettre en œuvre, contrôler, évaluer et réexaminer périodiquement un programme national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
2. Le programme national doit:
 - (a) promouvoir le développement d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;
 - (b) contribuer à la protection des travailleurs en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales, en vue de prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail et de promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail;
 - (c) être élaboré et réexaminé sur la base d'une analyse de la situation nationale en matière de sécurité et de santé au travail comportant une analyse du système national de sécurité et de santé au travail;
 - (d) comporter des objectifs, des cibles et des indicateurs de progrès;
 - (e) être soutenu, si possible, par d'autres programmes et plans nationaux complémentaires qui aideront à atteindre progressivement l'objectif d'un milieu de travail sûr et salubre.
3. Le programme national doit être largement diffusé et, dans la mesure du possible, appuyé et lancé par les plus hautes autorités nationales.

Rappelons qu'un programme national a été réalisé sur la période 2009/2014 et qui a porté sur trois axes:

- La promotion de la santé au travail;
- La promotion de la sécurité au travail;
- La réduction des accidents du travail.

Cependant, même si on suppose qu'une évaluation des résultats de programme a été faite, on ne trouve aucune publication en la matière.

Nous concluons que le droit national et la pratique ne sont conformes qu'en partie avec l'article 5 de la C.187 traitant le programme national de prévention des risques professionnels en raison principalement de:

- l'insuffisance des efforts fournis pour la promotion et du développement d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;
- l'absence de publications des résultats du programme national réalisé sur la période 2009/2014 qui permettent une analyse de la situation nationale en matière de sécurité et de santé au travail.

1-2-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.187

Certes, n'existe pas sur le plan juridique une incohérence importante qui empêche la ratification de la C 187, cependant une éventuelle ratification demeure sans impact et ne répondrait pas aux exigences de cette convention et de sa recommandation si on n'applique pas effectivement le droit national et si on ne change pas la pratique erronée.

Il est ainsi recommandé de:

▪ **redynamiser le conseil national de prévention des risques professionnels**

Rappelons que ce conseil a pour mission de coordonner les rôles des acteurs et intervenants concernés par le domaine de santé et de sécurité au travail afin de proposer des procédures et programmes visant à consolider la politique nationale dans ce domaine.

³⁵ Un programme national de prévention des risques professionnels réalisé au courant de la période 2009/2014

Cependant, le conseil national de prévention des risques professionnels n'assume pas son plein rôle en pratique.³⁶

- **Renforcer le corps de l'inspection médicale du travail et de la sécurité au travail**

Cet important organe de contrôle et de prévention n'est pas en train d'assumer ses pleines attributions à cause notamment de manque des ressources humaines et des moyens matériels afin de développer les activités de contrôle des conditions de santé et sécurité au travail au sein des entreprises.³⁷

- **Former d'avantage les inspecteurs de travail en matière d'hygiène et de sécurité au travail**

Les inspecteurs de travail sont formés essentiellement en droit du travail, quant à leur formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail, elle demeure insuffisante bien qu'ils soient tenus en application du code de travail de contrôler le degré d'application et du respect de la réglementation dans ce domaine,

- **Renforcer le contrôle des conditions de santé et de sécurité au travail dans les activités à haut risque**

Il s'agit notamment des entreprises industrielles, dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics, l'agriculture et toutes les activités classées dangereuses ou qui enregistrent un taux élevé d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

- **Renforcer l'activité de l'institut de santé et de sécurité au travail**

Ce renforcement doit viser notamment le domaine des recherches et des études appliquées, ainsi que l'assistance techniquement aux entreprises en matière de la santé et sécurité au travail.

- **Programmer périodique la promotion de la sécurité et de la santé au travail à l'ordre du jour des réunions du CNDS**

Cette institution tripartite au plus haut niveau pourrait contribuer activement à la promotion des politiques de prévention et d'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.

- **Organiser une journée annuelle de prévention des risques professionnels**

Un tel évènement pourrait contribuer à la promotion d'une culture de prévention en matière de sécurité et de santé et à la sensibilisation nationale.

- **Publier le rapport annuel du conseil national de prévention des risques professionnels**

Cette publication devrait intervenir sur son site internet au plus tard le mois de mars de chaque année en mentionnant les objectifs de l'année d'après ce qui pousse le conseil à dynamiser ses attributions.

- **Créer les conditions juridiques et pratiques favorables à la ratification de la C.155 et de la C.129**

La ratification éventuelle de la 155 sur la santé et la sécurité des travailleurs et de la C.129 sur l'inspection du travail, agriculture, aurait un impact positif sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail en raison de leur lien étroit avec la C.187, notamment dans sa partie II ainsi que des droits, obligations et responsabilités des travailleurs, des employeurs et des gouvernements en la matière.

- **Veiller à la bonne application de la C.81 qui a des répercussions directes sur l'application effective de la C.187**

La bonne application de la C.81 se répercute directement sur la prévention des risques professionnels.

III. 1-2-3- L'impact d'une éventuelle ratification de la C. 187.

- **L'extension de la couverture de la main d'œuvre par la médecine du travail.**

Cette extension aboutira en principe à l'accroissement du taux de couverture des travailleurs et par conséquent à l'amélioration de leurs conditions de travail

- **L'amélioration des prestations des groupements de médecine de travail.**

³⁶ Voir supra, l'étude sur les politiques de prévention.

³⁷ Voir supra, l'étude sur les politiques de prévention.

Cette amélioration peut être réalisée à travers des contrats-programmes leur permettant d'acquérir des unités cliniques mobiles et des équipements médicaux et techniques développés, outre la création des unités médicales fixes dans quelques grandes zones industrielles.

- **La formation et le recyclage des acteurs de prévention.**

Afin de réaliser les objectifs de la C.187, il est indispensable de former et recycler les médecins de travail, techniciens et ingénieurs de sécurité au travail relevant des groupements et des services de médecine du travail propres aux entreprises, leur permettant entre autres de diagnostiquer précocement les maladies professionnelles;

- **L'organisation des activités d'information et de sensibilisation.**

L'information et la sensibilisation l'échelle nationale, sectorielle, régionale et de l'entreprise dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail en faveur des partenaires sociaux sont exigées pour la bonne application de la C.187.

- **L'incitation des entreprises par des mécanismes plus attractifs de prêts et subventions pour investir dans l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail.**

Le faible recours selon la CNAM à ces prêts et subventions peut être expliqué du moins en partie par le manque d'attractivité de ce mécanisme, d'où la nécessité de faire des études avec la participation des représentants des employeurs dans l'objectif de concevoir d'autres mécanismes afin d'encourager l'investissement dans la prévention.

- **La dynamisation du rôle des comités de santé et de sécurité au travail (CSST) dans les entreprises.**

Ces comités sont en pratique quasi-inexistants, exception faites des grandes entreprises souvent industrielles dans le secteur privé et des entreprises publiques.³⁸

- **L'assistance des entreprises à la prévention et la gestion des risques professionnels.**

Cette assistance consiste principalement à aider les entreprises à identifier les risques professionnels, source d'accidents du travail, à évaluer leur gravité et à leur permettre de mettre en œuvre des programmes de prévention

Conclusion

Sur les plans juridiques, la C.187 pourrait être ratifiée dans la mesure où il n'existe pas d'obstacles de fond.³⁹

Sur le plan juridique, bien que le système tunisien de la sécurité et la santé au travail souffre de quelques défaillances, notamment sur le plan pratique, la ratification de la C.187 ne posera pas un problème d'incohérence de fond avec le droit national dans la mesure où elle trace les principes d'un cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, qui ne se heurtent pas directement au droit national. La Tunisie a un arsenal juridique national qui permet cette ratification. Le droit national est assez riche en matière promotionnelle pour la sécurité et la santé au travail, il s'agit des ⁴⁰:

- code du travail (Loi 66-27 du 30/04/1966) qui a mis l'accent sur notamment les rôles préventifs de l'Inspection médicale du travail, des services médicaux du travail, les établissements dangereux, insalubres ou incommodes....;

- décret N° 68- 328 du 22 octobre 1968 fixant les règles générales d'hygiène et obligeant tout employeur à mettre à la disposition de ses employés l'infrastructure sanitaire et les commodités nécessaires (eau courante, vestiaires, douches...);

- décret n° 559 du 30 mars 1990, rattachant la direction de la médecine du travail et des maladies professionnelles au ministère des affaires sociales;

- loi n° 90- 77 du 07 août 1990 modifiée par la loi n° 96-9 du 06 mars 1996 relative à la création de l'institut de santé et de sécurité au travail et qui a pour mission notamment d'apporter l'assistance médicale et technique aux entreprises économiques, d'assurer la formation des cadres opérants dans le domaine de ses compétences, de promouvoir l'information et de développer la recherche en santé et sécurité au travail;

- loi n° 94-28 du 21 février 1994 portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles qui a remplacé la loi n° 57-73 du 11 décembre 1957;

- arrêté des Ministères des Affaires Sociales et de la Santé Publique du 10 janvier 1995 relatif à la révision des tableaux des maladies professionnelles;

³⁸ Voir, une enquête faite dans le cadre d'un mastère professionnel par Faouzi Mbarek , INTES ,2019

³⁹ Le nombre de ratification de la C.187 relativement important (49) bien qu'elle ne soit pas assez ancienne(2006) peut être expliqué par l'aspect général cette convention et de sa recommandation n° 97 ayant pour objectif de fixer un cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

⁴⁰ voir Docteur Mohamed BEN LAIBA médecin inspecteur général du travail, conférence, intitulée' 'Profil national de santé au travail –Tunisie)

- loi n° 95-56 du 28 juin 1995 portant régime particulier de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public;

-la révision des dispositions du code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail (loi n° 94-29 du 21 février 1994 et la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) portant principalement sur:

* L'institution de la commission consultative d'entreprise groupant en son sein le comité de santé et de sécurité au travail (articles 160 et 161 nouveaux du Code du Travail);

* L'extension de la couverture des travailleurs par les services de la médecine du travail à toutes les entreprises soumises au Code du Travail quels que soient la nature d'activité économique et l'effectif des salariés (article 152 nouveau du Code du Travail);

* Une nouvelle organisation des services interentreprises en groupements de médecine du travail (article 153 nouveaux à 154-4 du Code du Travail).

*L'institution de la fonction sécurité dans l'entreprise (article 154-5 du Code du Travail);

-décret n° 94-1490 du 11 juillet 1994 relatif à la promulgation d'un statut particulier du corps de l'inspection médicale du travail;

- décret n° 95-538 du 1er avril 1995 relatif à la détermination des procédures de majoration ou de réduction des cotisations au régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur privé;

-décret n° 1761 du 25 novembre 1991 modifié par le décret n° 96-1001 du 20 mai 1996, portant création du conseil national de la prévention des risques professionnels à caractère consultatif, chargé notamment de proposer toutes mesures susceptibles de renforcer la politique nationale de prévention des risques professionnels;

- décret n° 96-1050 du 03 juin 1996 relatif au financement par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale des projets de santé et de sécurité au travail pour les entreprises affiliées, en leur accordant:

*une prime d'investissement estimée à 20% du coût du projet à réaliser;

* des prêts pouvant atteindre 70% du coût du projet dans la limite de 300.000 dinars qui sont remboursables dans un délai maximum de 10 ans avec un taux d'intérêt égal à 6% (et un délai de grâce de trois ans);

* Attribution par l'Etat d'une subvention de 1000.000 dinars au profit des associations interentreprises de médecine du travail afin de leur permettre de disposer des équipements médicaux et techniques adéquats et d'assurer la formation de leur personnel dans le but d'améliorer les prestations qu'elles fournissent aux entreprises adhérentes.

A ces textes s'ajoutent d'autres relatives aux divers secteurs, ayant pour objectif à la préservation de la santé des travailleurs, dont notamment:

-loi N° 81-51 du 18 juin 1981, relative à la protection contre les dangers des sources de rayonnements ionisants;

-loi N° 89-20 du 22 février 1989 règlementant l'exploitation des carrières;

-loi N° 96-41 du 10 juin 1996, relative aux déchets et au contrôle de leur gestion et de leur élimination;

-loi N° 97-37 du 2 juin 1997, relative au transport par route de matières dangereuses;

-loi N° 98-17 du 23 février 1998, relative à la prévention des méfaits du tabagisme.

Il faut cependant, prendre en considération les charges financière que cette ratification engendrera pour les employeurs qui doivent investir d'avantage dans la prévention dans cette conjoncture économique difficile par laquelle passe l'économie tunisienne.

L'ex- chef du gouvernement tunisien a déclaré dans son allocution à la 108ème session de la Conférence de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) du 10 au 21 juin 2019 à Genève, que la Tunisie compte ratifier la Convention n° 187 sur le cadre promotionnel de la santé et de la sécurité du travail.

La ratification de la convention n° 187 est de nature à promouvoir les éléments d'un environnement de travail sécurisé.

1-3- La convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985⁴¹

1-3-1 Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification et à la bonne application de la C.161

- **Absence des services de santé au travail en droit national au sens de la C.161.**

Le service de santé au travail au sens de la C.161 et de sa R 170 devrait être formé d'une équipe multidisciplinaire constituée en fonction de la nature des tâches à exécuter.

- **Les services qui contribuent directement ou indirectement à la santé au travail sont trop éparpillés sans coordination suffisante entre eux.**

Il s'agit principalement de:

- conseil national de prévention des risques professionnels;
- l'inspection médicale et de la sécurité au travail;
- l'institut de santé et de sécurité au travail;
- les services de Médecine du Travail;
- la caisse nationale d'assurance maladie
- bureau du suivi et de coordination des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- d'autres structures gouvernementales faisant partie de différents ministères;
- des institutions et des associations œuvrant dans la prévention du risque professionnel.

- **Les attributions accordées par la C.161 aux services de santé sont plus larges que celles des institutions compétentes en Tunisie**

L'article 5 de la C.161 dispose:” Sans préjudice de la responsabilité de chaque employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il emploie, et en tenant dûment compte de la nécessité pour les travailleurs de participer en matière de santé et de sécurité au travail, les services de santé au travail doivent assurer celles des fonctions suivantes qui seront adéquates et appropriées aux risques de l'entreprise pour la santé au travail:

- (a) L'identification et l'évaluation des risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail;
- (b) La surveillance des facteurs du milieu de travail et les pratiques de travail susceptibles d'affecter la santé des travailleurs, y compris les installations sanitaires, les cantines et le logement, lorsque ces facilités sont fournies par l'employeur;
- (c) La prestation des conseils sur la planification et l'organisation du travail, y compris la conception des lieux de travail, sur le choix, l'entretien et l'état des machines et des équipements ainsi que sur les substances utilisées dans le travail;
- (d) La participation à l'élaboration des programmes d'amélioration des pratiques de travail ainsi qu'aux essais et à l'évaluation des nouveaux équipements quant aux aspects de santé;
- (e) La prestation des conseils dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'hygiène au travail, de l'ergonomie ainsi qu'en matière d'équipements de protection individuelle et collective;
- (f) La surveillance de la santé des travailleurs en relation avec le travail;
- (g) La promotion de l'adaptation du travail aux travailleurs;
- (h) La contribution aux mesures de réadaptation professionnelle;
- (i) La collaboration à la diffusion de l'information, à la formation et à l'éducation dans les domaines de la santé et de l'hygiène au travail ainsi que de l'ergonomie;
- (j) L'organisation des premiers secours et les soins d'urgence;
- (k) La participation à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles.

1-3-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.161

- **Ne pas confondre les services et organismes internes à l'entreprise avec les services de santé au sens de la C.161.**

I. ⁴¹ Voir également recommandation n° 171

La C.161 ne vise pas par prestataires de services de santé les comités de sécurité et de santé au travail, qui sont des institutions intra entreprise ou autre institutions internes à l'entreprise, c'est ainsi qu'elle précise dans son article 10 que l'organisme qui fournit des services en matière de santé au travail jouit d'une indépendance professionnelle complète à l'égard de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants.

- **Interdire par un texte réglementaire la pratique répondeur selon laquelle le médecin de travail est requis par les employeurs pour vérifier le bien-fondé des raisons de l'absence du travail.⁴²**

En pratique, les visites de reprise sont transformées en visites de contrôle du bien-fondé des raisons de l'absence. Cette pratique est en contradiction avec l'article 15 de la C.161.

En application du droit national,⁴³ le médecin de travail doit faire subir un examen médical à tous les salariés qui se sont absentés pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail, pour congé de maternité, pour cause de maladie non professionnelle si l'absence a duré plus de trois semaines et en cas d'absences répétées.

Cette visite médicale a pour seul but de déterminer le cas échéant les rapports qui peuvent exister entre les conditions du travail et la maladie ou l'accident et de vérifier si l'aptitude du salarié n'a pas été modifiée par la maladie.

- **Supprimer les enchevêtrements des attributions des institutions qui fournissent des services de santé dans l'entreprise et assurer plus de coordination entre elles.**

La multitude des intervenants dans le domaine de santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise a entraîné un chevauchement de leurs actions.⁴⁴

- **Ne faire supporter aucune charge financière aux travailleurs consécutive à la surveillance de la santé qui ne doit entraîner pour ceux-ci aucune perte de gain.**

Cette surveillance est gratuite, exception faite, de la cotisation faite par les employeurs aux groupements de médecine de travail ou la prise en charge financière des services autonomes de médecine de travail.

1-3-3 L'impact de la ratification de la C.161.

- **La promotion de la santé des travailleurs.**
- **La réduction des départs à la retraite anticipée pour raisons de santé ou incapacité qui coûtent chers à la l'entreprise et à la sécurité sociale.**

Selon les statistiques de 2018 de la CNSS et de la CNRPS, les départs à la retraite pour usure prématurée de l'organisme ou incapacité professionnelle sont en courbe croissante.

Ces départs privent l'entreprise des travailleurs pour lesquels elle a supporté des charges financières pour leur formation et leur recyclage et qui sont souvent expérimentés.

- **La réduction de l'absentéisme pour raison de santé qui coûte trop chers à l'entreprise en notamment dans le secteur public.**
- **L'engagement du gouvernement à instituer progressivement des services de santé au travail.**

La ratification de la C.161 pousserait la Tunisie à instituer progressivement ces services pour tous les travailleurs, des secteurs privé et public.

Conclusion

La C.161 pourrait être ratifiée par la Tunisie pour les raisons suivantes: ⁴⁵

- **N'existe pas de non-conformité juridique du droit national avec les dispositions de la C.161, mais d'un vide juridique sur certains aspects.**

Il est possible de combler le vide juridique par des textes réglementaires, des conventions collectives ou des statuts du personnel en fonction de la nature juridique du vide. Le principal vide est constaté au niveau des attributions

⁴² Voir une enquête faite dans le cadre d'un master professionnel par Mongi Lassouad, INTES, 2019

⁴³ Le décret n°2000-1985 du 12 septembre 2000 portant organisation et fonctionnement des services de médecine du travail).

⁴⁴ Voir supra, commentaire sous la C.187.

⁴⁵ La C.161 n'est ratifiée que par 33 pays, peut être en raison des attributions assez larges qui doivent être accomplies par les services de santé au travail

de certains organismes sus - indiqués qui peut être comblé par des textes réglementaires portant élargissement de leurs attributions afin de se conformer à la C.161.

- **Les services de santé tels que mentionnés par la C.161 sont globalement assurés par les institutions susmentionnées.**
- **Les employeurs ne supportent aucune charge financière supplémentaire consécutive à la ratification de la C 161.**
- **La C.161 et sa R 171 sont assez souples en permettant à:” Tout Membre devrait établir progressivement des services de santé au travail pour tous les travailleurs”**

-

1-4- La convention n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995⁴⁶

1-4-1 Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification et à la bonne l'application de la C.176

- **le vide juridique quasi-total en matière de réglementation de la sécurité et de la santé dans les mines**

Le code des mines ⁴⁷s'est limité à l'aspect des autorisations d'exploration et d'exploitation et la loi de 1989 ⁴⁸ne traite que l'exploitation des carrières. Pour sa part, la loi sur la qualité de l'air a prévu des dispositions trop générales.⁴⁹

Quant au code du travail, il a réglementé l'hygiène et la sécurité de façon générale tout en classant dans son article 2 les mines comme établissements industriels et en interdisant dans son article 77 (nouveau) le travail des femmes quel que soit leur âge et les enfants de moins de 18 ans à des travaux souterrains dans les mines.

L'arrêté du Ministre de l'Industrie ⁵⁰a classé établissements dangereux: la chimie, parachimie, caoutchouc et matières plastiques à base de phosphore, d'azote ou de potassium (fabrication industrielle par transformation chimique ...).

Le code du travail a réservé le chapitre 2 aux établissements dangereux, insalubres et incommodes en mettant l'accent sur les procédures de classification. Deux principaux articles ont traité de façon directe la santé et la sécurité au travail à savoir, l'article 303 (nouveau) qui dispose: "La surveillance des établissements dangereux, insalubres ou incommodes classés ou non est exercée par des agents spécialisés relevant des ministères chargés de l'industrie, de la santé publique, de l'environnement et de l'aménagement du territoire, par les inspecteurs du travail et les médecins inspecteurs du travail.

Les propriétaires, directeurs ou gérants des établissements sus-indiqués sont tenus de permettre à tout moment aux agents précités de faire, en leur présence ou après avoir été dûment requis, les constatations nécessaires. "

L'article 306 du code du travail ajoute:" En cas de danger imminent, les agents chargés de la surveillance des établissements dangereux, insalubres ou incommodes prennent immédiatement les mesures nécessaires pour faire cesser le danger. Ils peuvent, s'il y a lieu, adresser, à cet effet, toutes les réquisitions aux autorités locales, qui sont tenues de leur prêter aide sans délai".

1-4-2 Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.176

- **Mettre en place des normes techniques, des principes directeurs et des recueils de directives pratiques**

Il est nécessaire de combler le vide juridique par des textes règlementaires visant à assurer l'application de la C.176.

- **Instituer des procédures efficaces en vue de donner effet aux droits des travailleurs et de leurs représentants d'être consultés sur les mesures à prendre**

⁴⁶ Voir également la Recommandation 183 sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

⁴⁷ Loi n° 2003-30 du 28 avril 2003, portant promulgation du code minier.

⁴⁸ loi n° 89- 20 du 22 février 1989.

⁴⁹ loi n° 2007-34 du 4 juin 2007.

⁵⁰ arrêté du 24 octobre 2012, modifiant et complétant l'arrêté du ministre de l'industrie, de l'énergie et des petites et moyennes entreprises du 15 novembre 2005, fixant la nomenclature des établissements dangereux, insalubres ou incommodes

Il est recommandé d'opter pour de textes réglementaires à caractère essentiellement technique et opérationnel.

- **Promulguer un arrêté conjoint des ministres compétents qui porte principalement sur les mesures relatives à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail**

Cet arrêté doit porter sur principalement l'obligation de l'employeur de:

- éliminer les risques;
- contrôler à la source;
- réduire au minimum par divers moyens dont l'élaboration de méthodes de travail sûres
- fournir des appareils respiratoires de sauvetage individuel adéquats aux travailleurs ainsi que d'entretenir ces appareils;
- respecter les prescriptions à suivre en matière de sauvetage;
- fournir les premiers soins ainsi que les services médicaux appropriés.

IV. 1-4-3 L'impact de la ratification de la C176

- **La réduction des taux des accidents de travail et des maladies professionnelles**

Baisser le taux des accidents de travail par la mise en place d'une réglementation contraignante de la santé et la sécurité au travail bien que selon l'ISSST ce taux ne soit pas assez élevé, (1.2% en 2018), mais selon les syndicats c'est le taux des maladies professionnelles qui est élevé, dont nous ne disposons pas des statistiques de ces taux.

- **La création d'un mécanisme de gestion participative des risques de travail**

Un tel mécanisme devrait assurer le droit des travailleurs d'être informés, formés et consultés de manière effective, ainsi que de participer à la préparation et la mise en œuvre des mesures relatives à la sécurité et à la santé susceptibles d'éliminer au maximum les dangers et les risques auxquels ils sont exposés dans l'industrie minière.

- **La réduction au maximum les dommages à l'environnement qui pourraient résulter de l'exploitation minière**

Conclusion

La ratification de la C.176 ne pose pas de problèmes juridiques majeurs

Sur le plan juridique, la C.176 pourrait être ratifiée par la Tunisie dans la mesure où le système général tunisien de santé et de sécurité au travail est assez développé, c'est grâce à l'impact du grand nombre de conventions ratifiées en relation avec la santé et la sécurité sur le développement du droit national en la matière qui s'appliquent à tous les secteurs y compris celui des mines, outre ses propres mesures internes dans la mesure où il est parmi les plus anciens secteurs d'activité en Tunisie.⁵¹

L'apport de la ratification de la C.176 est d'inciter le gouvernement de prendre en considération les spécificités de ce secteur et de combler le vide juridique par la promulgation des textes réglementaires à prédominance technique relatif à la prévention et la gestion des risques professionnels.

Il est à préciser que cette ratification n'entraîne pas la création de nouveaux organes de contrôle ou de prévention, car la C.176 n'exige pas un organe d'inspection de travail, ni un organe de santé et de sécurité spécial mines.

⁵¹ Seuls 34 pays ont ratifié la C.176, c'est peut-être parce qu'elle concerne plus particulièrement les pays miniers, bien que la liste de ratification démontre que sont les pays qui ont moins d'activités minières qui aient ratifié cette convention en nombre plus élevé que les pays qui ont le secteur minier économiquement le plus important.

1-5- La convention n°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques ⁵²

1-5-1 Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification et à la bonne application de la C.189

- **La loi n° 2002-32 du 12 mars 2002, et son décret d'application n° 2002-916 du 22 avril 2002 assurent aux travailleurs domestiques une protection moins favorable que celle assurée aux autres salariés non agricoles**

Cette loi et son décret d'application fournissent une sécurité sociale moins favorable que celles applicables à l'ensemble des travailleurs non-agricoles, d'où leur non-conformité avec la C.189. La loi n° 2002-32 du 12 mars 2002, relative au régime de sécurité sociale pour certaines catégories de travailleurs à revenu limité dans les secteurs agricole et non agricole et son décret d'application n° 2002-916 du 22 avril 2002 qui s'appliquent aux travailleurs domestiques doivent fournir un régime de sécurité sociale conforme à l'article 14.1 de la C.189 qui oblige le pays qui ratifie cette convention d'instaurer une protection sociale y compris la maternité qui ne soit pas moins favorables que celle applicable à l'ensemble des travailleurs

- **L'obligation de permettre au travailleur à domicile de poursuivre ses études**

L'article 4.2 de la C.189 qui oblige les pays qui ratifient cette convention à prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle est difficile à appliquer dans la mesure où le travail domestique en Tunisie nécessite la disponibilité totale durant la journée.

- **L'égalité de traitement en ce qui concerne la durée normale de travail et la compensation des heures supplémentaires**

L'article 10 de la C.189 qui oblige tout Membre de prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail et la compensation des heures supplémentaires est difficile à contrôler et à appliquer en pratique, même s'il est explicitement mentionné par la loi, notamment à ceux qui sont logés au sein du ménage.

1- 5-2 Les principales conditions de la ratification et de la bonne l'application de la C.189

- **Assurer une cohésion des différents textes éparpillés du droit national**

La seule loi en vigueur en la matière est celle n° 65-25 du 1er juillet 1965 relative à la situation des employés de maison⁵³ telle que modifiée par la loi n° 2005-32 du 4 avril 2005⁵⁴ et dont les articles 2, 3, 4, 5, 6, 9 et 10 sont abrogés par la loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Le code du travail ne qualifie pas les travailleurs domestiques comme salariés. Il fallait revenir au code des obligations et des contrats pour avoir une idée sur leur statut juridique et leur relation avec leur maître.

Le code des procédures civiles et commerciales a qualifié ces travailleurs dans son article 96 de serveurs ou domestiques à gages, en conséquence, leur témoignage en faveur de leur maître peut être reproché.

Le code des droits réels a utilisé dans son article 199 le terme " gens de maison ".

La loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016, relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes ⁵⁵ qui a prévu la création d'une instance nationale de lutte contre la traite des personnes et des mécanismes de protection et d'assistance.

⁵² (1) Voir également la R 201 - Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

⁵³ Journal officiel, 1965-07-02, n° 35, pp. 826-827

⁵⁴ Journal officiel, 2005-04-05, n° 27, p. 877

⁵⁵ Journal officiel, 2016-08-12, n° 66, pp. 2524-2535

La loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes qui a abrogé certaines dispositions de la loi n° 65-25 du 1er juillet 1965, telle que modifiée par la loi n° 2005-32 du 4 avril 2005 (les articles 2, 3, 4, 5, 6, 9 et 10)⁵⁶

Le projet de loi est adopté par le conseil des ministres le 12 août 2020 est le seul texte spéciale en la matière dans la mesure où la loi susmentionnée de 1965 est en grande partie abrogée par la loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, outre ses nombreuses dispositions qui deviennent caduques.

▪ **Ajouter au projet de loi un article incluant les travailleurs domestiques dans le champ d'application du code du travail**

L'article premier du code de travail exclut de son champ d'application les travailleurs domestiques, Il est possible d'élargir le champ d'application de cet article par un article explicite dans le projet de loi sans besoin de le modifier.

▪ **Prévoir des mesures dérogatoires facilitant le contrôle des travailleurs domestique tout en respectant la protection du domicile**

Sans toucher au code du travail ni à celui des procédures, le projet de loi pourrait dans un de ses articles fixer des mesures plus rapides et plus souples d'inspection du travail des travailleurs domestiques en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, notamment les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé et du respect de la vie privée afin de se conformer à l'article 17 de la C.189.

Ces mesures pourraient également faire l'objet d'une convention de coopération entre le Ministère des Affaires Sociales et celui de la Justice.

▪ **Généraliser effectivement la couverture sociale obligatoire des travailleurs domestique par une sensibilisation et un contrôle massif**

Nombreux employeurs et travailleurs pensent que le régime de sécurité sociale n'est pas obligatoire pour les travailleurs domestiques, outre les employeurs qui ne respectent pas leur obligation de déclarer ses employés à la CNSS.

Après le vote du projet de loi et la ratification de la C.189 les inspecteurs du travail et les contrôleurs de la CNSS pourraient généraliser au maximum la protection sociale aux travailleurs domestiques.

Cependant, Il est difficile pour la Tunisie de réviser la loi n° 2002-32 du 12 mars 2002, et son décret d'application n° 2002-916 du 22 avril 2002, dans la conjoncture actuelle afin d'aligner la couverture sociale des travailleurs domestiques sur la couverture du reste des salariés non agricoles sans augmenter les cotisations, même progressivement pour les raisons suivantes: ⁵⁷

- le déséquilibre financier chronique et croissant de la CNSS;
- les faibles cotisations adaptées à la capacité de paiement des domestiques et de leurs employeurs afin de promouvoir la couverture sociale;
- la loi et le décret sus indiqués ne sont pas spécifiques aux domestiques, mais ils s'appliquent à d'autres catégories de travailleurs dans les secteurs agricole et non agricole ayant des revenus limités;
- dans tous les pays du monde y compris la Tunisie existe une diversité de régimes de sécurité sociale servant des prestations qui diffèrent selon les spécificités de chaque grand secteur d'activité et des capacités contributives des assurés sociaux.

▪ **Bien comprendre les modalités de paiement du salaire sur la base du Smig**

Il ne s'agit pas d'une interdiction de payer un salaire mensuel inférieur au Smig mensuel qui est difficile à appliquer par certains employeurs, mais d'un paiement d'un salaire horaire sur la base du Smig en fonction des heures travaillées.

⁵⁶ (1) (voir, la conférence, intitulée " les travailleurs domestiques en droit tunisien" dans le cadre d'un atelier organisé par le BIT dans le cadre de la promotion de la C.189 et les opportunités de sa ratification par la Tunisie", Imene Zahouani Tunis le 16 juin 2020)

⁵⁷ (1) N'existent pas en Tunisie des organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques)

Cette obligation aboutira sûrement à l'amélioration du niveau des salaires des travailleurs domestiques, généralement bas.

- **Respecter les droits de repos et des congés des travailleurs domestiques qui sont logés au sein du ménage**
Il s'agit principalement du droit de ne pas rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels.
- **Garantir la sécurité et la santé au travail et un environnement de travail sûr et salubre**
- **Renforcer la protection des jeunes travailleurs domestiques contre le licenciement afin de se conforme à la C.189 et sa R 201**
- **Appliquer effectivement aux travailleurs domestiques migrants la même protection juridique suscitée**

La bonne application de la C.189 exige le respect pour les migrants bien qu'ils soient irréguliers les mêmes droits applicables aux autres catégories de travailleurs soumis au contrat de travailleur étranger énonçant, notamment les conditions d'emploi y compris le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité. Il est à noter que le nombre de travailleurs domestique subsahariens qui travaillent en Tunisie dans un cadre d'ignorance réciproque (entre eux et les organes de contrôle gouvernementaux) est en croissance rapide.

1-5-3 L'impact de la ratification de la C.189

- **La protection des droits des travailleurs domestique qui sont de plus en plus nombreux notamment, en cas de litige⁵⁸**

La ratification de la C.189 oblige le gouvernement à garantir aux travailleurs à domicile la même protection garantie à l'ensemble des travailleurs, notamment l'accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorable que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs en application conformément à l'article 16 de la C.189

- **La promotion de la liberté d'association et du droit syndical et de négociation collective aux travailleurs à domicile**

Les travailleurs domestiques sont essentiellement des femmes dont le nombre dépasse selon les estimations du BIT en date du 6 juin 2020 les 40 000, mais nous pensons que ce nombre est beaucoup plus élevé, vu l'appauvrissement d'une large couche de la population et l'augmentation du taux de chômage féminin due à la conjoncture économique difficile par laquelle passe la Tunisie depuis 2011⁵⁹. Il est nécessaire, ainsi d'encourager le regroupement de ces travailleurs en association ou syndicat afin qu'ils puissent défendre efficacement leurs droits.

- **L'augmentation de l'âge minimum de travail des employés domestiques par le projet de loi susmentionné**

Aucune discrimination entre les travailleurs domestiques et de l'ensemble des travailleurs ne sera acceptée tout en se conformant aux dispositions de la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999) ratifiées par la Tunisie.

- **L'abolition au maximum le travail des enfants par le renforcement du contrôle et de sensibilisation ainsi que des sanctions dissuasives**

Selon les études susmentionnées, les travailleuses à domiciles sont dans la majorité des enfants entre 14 et 18 ans. La ratification de la C.189 et la conformité du projet de loi aux NIT contribueront efficacement à l'abolition ce travail et au respect de l'âge minimum, c'est ainsi que les sanctions doivent être assez dissuasives.

- **La contribution à la lutte contre l'interruption scolaire dans la mesure où le travail domestique constitue une des incitations de cette interruption.**

⁵⁸ Voir une thèse en sociologie sur les travailleurs à domicile, Mohamed Mezni, Tunis 2019 qui était exclue du champ d'application du code du travail

⁵⁹ 110.000 interruptions scolaires par ans selon les statistiques du ministère de l'éducation de 2019

Dans certaines régions, les parents poussés par la pauvreté obligent leurs enfants à interrompre leur scolarité pour occuper un travail domestique.⁶⁰

- **La sensibilisation des citoyens à la nécessité de signaler le travail des enfants et dénoncer les conditions de travail défavorables.**

Conclusion

La ratification de la C.189 est possible à condition d'améliorer les dispositions du projet de loi relative aux travailleurs domestiques

- **Le projet de loi susmentionné approuvé le 12 août 2020 par le conseil des ministres est globalement conforme à la C.189**⁶¹

Bien que certaines de ses dispositions, soient vagues, elles sont en grande partie conformes à la C.189 et sa R 201 telles que:

- L'obligation de recruter par un contrat de travail écrit et la déclaration au bureau de l'emploi;
- L'interdiction de l'intermédiation afin de mettre fin à la traite des personnes et l'exploitation économique en particulier pour les femmes et les enfants, et imposer des sanctions en cas d'infraction;
- La fixation des heures de travail maximales et des heures supplémentaires avec le droit de bénéficier d'un repos hebdomadaire, de vacances annuelles et des congés spéciaux, notamment le congé maternité;
- La fixation d'un salaire minimum sur la base du Smig;
- L'obligation d'accorder les congés de repos y compris le congé de maternité;
- L'obligation de déclarer les travailleurs à la CNSS;
- La compétence des inspecteurs du travail et agents des services de sécurité sociale d'inspecter les conditions de travail domestique;
- La compétence des conseils de prud'homme pour examiner les litiges.

- **Les sanctions prévues par la loi n° 65-25 sont renforcées par la loi organique n° 2017-58, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes**

1-6- La convention n°190 sur la violence et le harcèlement, 2019 (Date d'entrée en vigueur: 25 juin 2021)

⁶²

1-6-1 Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.190.

- **L'absence en droit national des dispositions spéciales et explicites et complètes qui traitent la violence et le harcèlement dans le monde du travail**

Contrairement aux codes du travail dans nombreux pays, le code du travail tunisien garde le silence en ce qui concerne la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le milieu du travail.

Il fallait consulter le code pénal pour avoir des dispositions générales relatives à cette question et des sanctions qui s'appliquent à la violence et le harcèlement dans toutes les sphères.

- **Le non implication des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la lutte contre la violence dans le travail**

La loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes⁶³ n'a pas impliqué les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus dans la conception des politiques et des stratégies de prévention et de lutte contre la violence en relation avec le travail dans un cadre de consultations tripartites.

Les articles de 7 à 14 de la loi n° 2017 – 58 sont partiellement conformes aux articles 4 et 9 de la C.190 en mettant un mécanisme diversifié et complet de prévention basé essentiellement sur la sensibilisation et l'éducation assurées par les différents ministères.

⁶⁰ Voir la thèse de doctorat sus-indiquée

⁶¹ La C.189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, est assez récente (2011) ce qui peut expliquer en partie le faible nombre de ratifications.
II. ⁶² R 206 - Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019.

⁶³ Journal Officiel de la République Tunisienne du 15 août 2017

En effet les articles sus indiqués ont prévu globalement les mêmes mesures citées par l'article 4 de la C.190 à savoir:"

- a) interdire en droit la violence et le harcèlement;
- b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas.

Cependant, bien que la loi soit intéressante par sa pédagogie et par son approche globale qui prône une panoplie de mesures concernant l'obligation de mettre en œuvre des règles de prévention et de lutte contre la violence, elle n'a pas inclus les employeurs et les travailleurs et leurs représentants par la consultations ou même la concertation dans la conception de ces mesures et de ces politiques et stratégies, dans l'objectif de l'élimination des stéréotypes de genre du moins quand la violence est en relation avec le milieu du travail d'où sa non-conformité avec les dispositions du paragraphe 3 de ce même article 4 de la C.190 qui dispose explicitement:

"3. Lorsqu'il adopte et met en œuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives".

De même, les dispositions de la loi n° 2017 – 58 n'ont pas tenu compte en réglementant la prévention et la protection des obligations qui découlent de l'article 8 de la C.190 qui disposent:"

"Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:

- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;

Ces dispositions de la loi nationale ne sont pas non plus conformes à l'article 9 de la C.190 qui disposent:"

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable:

- a) d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;
- b) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;

Cette non-conformité entre la nationale de 2017 qui a écarté du moins implicitement toutes consultations ni même concertation tripartites du moins au sujet de la violence dans le monde du travail est encore plus claire d'après Article 11 de la C.190 qui dispose:"

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:

- a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations;
- b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas;
- c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation".

1-6-2 Les principales conditions juridiques et pratiques de la ratification et de la bonne application de la C.190

- **Consacrer au moins annuellement une réunion du CNDS à un dialogue tripartite relatif à la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail**

Ces réunions auront pour objectif principal l'amélioration du droit national afin de se conformer aux NIT.

- **Négocier la possibilité d'ajouter des dispositions explicites inspirées de la C.190 et de sa R 206 aux deux conventions collectives cadres.**
- **Prévoir la possibilité de négocier les conditions de travail des femmes et les garanties d'élimination de toutes discriminations implicites ou explicites**

Malgré leur ignorance par la loi n° 2017 – 58, les partenaires aient toujours la possibilité et le pouvoir de négocier dans les deux conventions collectives cadres, les conventions sectorielles et statuts des personnels les mesures d'élimination du harcèlement et de la violence dans le milieu du travail conformément aux principes de la C.190 et des directives de sa R 206.

1-6-3 L'impact de la ratification de la C190

- **Le renforcement des mesures de prévention des violences à l'égard des femmes dans le monde du travail**

L'intégration des dispositions de la C.190 et de la R 206 en droit national encouragerait certainement la Tunisie à améliorer son arsenal juridique et les mesures de prévention et de protection, avec la possibilité d'utiliser le cadre de ces NIT comme outil de diagnostic et d'évaluation institutionnel des efforts fournis dans le cadre législatif, et à avoir une visibilité pour les efforts qui restent à faire dans l'avenir.

- **L'implémentation du droit national relatif à lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail**

La ratification de la C.190 est un appui de taille à l'amélioration et l'implémentation du droit national qui demeure un sérieux défi. Cette ratification constituera un effort majeur nécessaire pour aller de l'avant.

- **La promotion des milieux de travail fondé sur l'égalité, le respect et la dignité sans harcèlement, ni violence**

- **Consolider la croissance durable des entreprises**

La violence et le harcèlement en relation avec le travail ont des répercussions néfastes sur l'ambiance du travail et par conséquent, la production, l'image de marque de l'entreprise et son avenir.

- **L'implication des organisations d'employeurs et de travailleurs**

Accorder un rôle primordial aux organisations d'employeurs et de travailleurs de sensibilisation de leurs adhérents des thèmes de la C.190 et les invitant à relayer les efforts des pouvoirs publics à garantir le maximum des conditions du travail décent.

- **La promotion de l'égalité des chances entre les genres**

- **La promotion d'un environnement social assurant la dignité des femmes au travail.**

- **La sensibilisation et la formation au sujet de toutes les formes de violence**

La violence à l'encontre des femmes prend de nombreuses formes, pas seulement la violence dans le milieu de travail, mais aussi la violence domestique et communautaire.

- **aidera à mieux s'appréhender aux racines mentales et sociétales de la discrimination et de la violence de genre**

- **L'aide à l'identification des conduites violentes et des traitements dégradants**

Une fois identifiées, ces racines, conduites et traitements seront plus faciles de les supprimer des relations sociales et de travail, tant dans les sphères publiques que privées.

- **la restriction du décalage entre la pratique et les textes juridiques**

Bien que le droit du travail national dans les secteurs public et privé ne fasse aucune discrimination entre homme et femme et que la Tunisie ait ratifié les C.100 et 111, la pratique impose un décalage entre le droit et la réalité.

En effet, une étude élaborée par l'union générale tunisienne du travail (UGTT) en partenariat avec "American Solidarity Center" entre 2016 et 2018 a révélé que : "70% des femmes sont exposées à différentes forme de violence sur le lieu de travail".

Cette étude, dont les résultats ont été présentés lors d'une table ronde organisée, par l'UGTT sur la convention internationale n°190, a recommandé d'harmoniser la législation tunisienne avec les conventions internationales en la matière, dont la convention internationale n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ratifiée par la communauté internationale en juin 2019.

Imen Houimel, coordinatrice du programme au bureau tunisien de OIT (actuellement Ministre de la Femme de la famille, de l'enfance et des séniors) a indiqué à cet effet que "l'étude qualitative réalisée par l'UGTT a démontré l'existence de phénomènes inappropriés dans l'espace de travail en Tunisie", ajoutant que la forme de violence la plus significative qui touche les femmes, est "la violence économique, avec un taux de plus de 68%".

Elle a considéré que la marginalisation subie par les femmes dans le monde du travail est considérée, selon les concepts onusiens, comme étant une forme de violence, notant que ce constat se manifeste particulièrement à travers le faible pourcentage de femmes propriétaires des terres qui ne dépasse pas les 2%, en plus de la difficulté à obtenir des prêts bancaires par rapport aux hommes.

Elle a expliqué que cette situation s'applique également à la condition de la femme en Tunisie, notamment dans les zones rurales, où des études ont démontré que le pourcentage de la couverture sociale ne dépasse pas 10% chez les femmes, tandis que le taux de pauvreté dans certains gouvernorats en Tunisie a atteint 40% pour les femmes alors qu'il ne dépasse pas 25% au niveau national.

Houimel a encore indiqué que de nombreuses études portant sur ce thème avaient été menées après 2011, dont celle de l'Office national de la famille et de la population (ONFP) qui a révélé que 47% des femmes en Tunisie sont victimes de violence dans l'espace familial tandis que d'autres études du même genre ont indiqué que les femmes sont victimes de violence dans l'espace public avec des proportions variables entre violence physique et psychologique et harcèlement sexuel, particulièrement dans les moyens de transport.

Elle a dans ce sens souligné que les études ne reflètent pas les proportions réelles des cas de harcèlement sexuel, dans la mesure où le sujet constitue encore un tabou pour un grand nombre de femmes qui s'abstiennent d'en parler, par crainte de stigmatisation morale dont elle pourraient faire l'objet, outre le risque de licenciement en cas de dénonciation du harcèlement, ainsi que la discrimination au niveau des promotions professionnelles et des salaires, précisant que les secteurs de la santé et du tourisme constituent les secteurs qui enregistrent le plus grand nombre des cas de harcèlement.

Pour sa part, Abdesslem Nciri, expert juridique à l'UGTT, a mis l'accent sur les efforts de l'organisation ouvrière en partenariat avec American Solidarity Center pour inciter les partis politiques, les organisations et les associations à pousser le gouvernement à ratifier la convention n° 190 relative à la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

Il a ajouté que la ratification de cette convention s'avère, aujourd'hui, nécessaire suite à la recrudescence du phénomène de violence et de ses dommages qui n'affectent pas uniquement les travailleurs, mais son impact pèse sur la productivité de l'institution et les conditions de travail et par conséquent, sur l'économie en général.

La C.190, reconnaît que "la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptable et incompatibles avec les conditions de travail décentes".⁶⁴

D'après ces études, nous concluons que malgré les efforts fournis par les acteurs institutionnels et non institutionnels en termes de lutte contre la violence, le harcèlement et la discrimination à l'égard des femmes, les chiffres alarmants dévoilés par ces enquêtes démontrent le long chemin qui reste à parcourir dans la lutte d'où la nécessité de ratifier la C.190 qui pourrait contribuer efficacement à ces efforts. Il est également nécessaire d'établir des mécanismes

⁶⁴ TN 24 web manager center, 22-01-2020.

d'évaluation des risques, afin de faciliter le signalement des cas de violence contre les femmes y compris la violence domestique, le harcèlement....)

▪ **L'atténuation, voire, la suppression de la discrimination**

Les violences contre les femmes se nourrissent des discriminations dont elles sont victimes. En conséquence, mettre fin effectivement à la discrimination de fait, c'est mettre fin à la principale cause de la privation des femmes de tous leurs droits humains. La violence et le harcèlement sont en définitif une violation du droit humain.

Conclusion

Le contexte actuel de militantisme des différentes composantes de la société civile et syndicales est favorable à la ratification de la C.190,⁶⁵ surtout que la Tunisie est dans un processus de révision de son arsenal juridique de protection des femmes et des enfants, c'est ainsi que de nombreuses députées à l'ARP, ont appelé le 10 octobre 2020 à la ratification de la convention d'Istanbul. Elles auraient dû également réclamer la ratification de la C 190. Nous pensons que c'est par manque de médiatisation et de sensibilisation au sujet de la nécessité de la ratification de cette convention que les députées se sont limitées à la convention d'Istanbul.

Sur le plan juridique, la C.190 est en conformité dans ses principales dispositions avec le droit national:

➤ **L'article premier de la C190 malgré sa définition trop large de la violence et du harcèlement ne soit pas en non-conformité totale avec les articles 1 et 3 de la loi n° 2017-58.**

- Cet article premier de la C.190 définit:"

a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;

b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

➤ **Les articles premier et 3 de la loi n° 2017-58 bien qu'ils ne soient pas spécifiques à la violence dans le monde du travail ils peuvent l'englober.**

Le champ d'application de ces deux articles est tellement large qu'il englobe toutes les formes de violence et les lieux de leur survenance. Ils sont ainsi en grande partie conforme à :

- L'article 2 de la C190 qui dispose: "

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale".

L'article 3 de la C.190 a intégré la violence et le harcèlement dans les espaces publics et les espaces privés en précisant:" La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- c) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ".

Cet article est implicitement conforme avec les dispositions de la loi de la loi n° 2017 – 58 à la prévention des violences à l'égard des femmes qui n'ont exclu aucun espace. Ainsi son article 17 dispose:" Est puni d'une amende de

⁶⁵ (1) Jusqu'au mois d'octobre 2020, seuls deux pays (Fidji et Uruguay) ont ratifié cette convention dans la mesure où elle ne date que de 2019 et n'entre en vigueur qu'en 2021

cinq cent (500) à mille dinars quiconque gêne volontairement une femme dans un lieu public, et ce, par tout acte, parole ou geste susceptible de porter atteinte à sa dignité, sa considération ou d'affecter sa pudeur”.

➤ **La volonté du législateur tunisien conforme aux objectifs de la C.190 s'affirme par les articles 6, 19 et 21 de la loi n° 2017-58**

Article 6:“ L'Etat prend toutes les mesures nécessaires pour éliminer toutes les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes, notamment au niveau de la rémunération et la couverture sociale dans les différents secteurs, et interdire l'exploitation économique de la femme et l'employer dans des conditions de travail pénibles, dégradantes ou préjudiciables à sa santé, à sa sécurité et à sa dignité” est conforme à l'esprit de la C.190, notamment ses articles 5 et 6 qui mettent l'accent sur l'obligation de:” l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent”.

Article 19:” - Est puni d'une amende de deux (2) mille dinars l'auteur de violence ou de discrimination économique fondée sur le sexe, s'il résulte de son acte: - la privation de la femme de ses ressources économiques ou de l'usage de ses revenus, - la discrimination salariale pour un travail de valeur égale, - la discrimination dans la carrière professionnelle y compris la promotion et l'évolution dans les fonctions. La peine est portée au double en cas de récidive. La tentative est punissable”.

Article 21:” Est puni d'un mois à deux (2) ans d'emprisonnement et d'une peine de mille à cinq (5) mille dinars ou de l'une de ces deux peines, quiconque exerce volontairement une discrimination au sens de la présente loi s'il résulte de son acte: - la privation ou la restriction pour la victime de bénéficier de ses droits ou d'obtenir un bien ou un service, - l'interdiction à la victime d'exercer ses activités de façon normale, - le refus d'embauche de la victime, son licenciement ou la sanction de celle-ci”

La loi n°2017 – 58 susmentionnée a abrogé, nombreuses dispositions du code pénal ⁶⁶et les a remplacées par d'autres super lourdes et dissuasives. Elle a consacré son chapitre 3 aux infractions de violence à l'égard des femmes dont les dispositions sont globalement conformes à l'article 10 de la C.190 relatif au contrôle d'application, moyens de recours et réparation qui dispose:”

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que:
 - i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail;
 - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
 - iii) des tribunaux et autres juridictions;
 - iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
 - v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;
- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement;
- d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
- e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces;

⁶⁶ ((articles 208, 226 ter, 227, 227 bis, 229, le paragraphe 2 de l'article 218, le paragraphe 3 de l'article 219, le paragraphe 2 de l'article 222 et le paragraphe 2 de l'article 228 du code pénal)

f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail;

Le projet de loi relative au travail des travailleurs domestiques qui charge l'inspection de travail de faire le contrôle des conditions de travail et de la bonne application du droit du travail en général sans discrimination aucune entre femme et homme comblerait éventuellement cette lacune, notamment lorsqu'il sera renforcé par la ratification de la C.189.

1-7- Le protocole 29 de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 ratifiée par la Tunisie⁶⁷

1-7-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification et à la bonne application du P 29

Le droit national est plutôt incomplet que non conforme aux dispositions du P 29

▪ **Absence de dispositions dans le code du travail ou un autre texte prévoyant une assistance ou des règles d'indemnisation spéciales des victimes**

Le droit national n'oblige pas le gouvernement de veiller à assurer l'assistance, la réadaptation et l'indemnisation des victimes, y compris les travailleurs migrants, même s'ils sont en situation irrégulière tel que mentionné par le P 29⁶⁸.

▪ **Absence des actions et des mesures systématiques d'information des employeurs et des travailleurs portant sur la prévention de la discrimination**

Un vide juridique au sujet des principales dispositions du P 29 qui conduisent à obliger les États à mettre en œuvre des plans nationaux d'action, portant sur la prévention par des mesures systématiques d'information des personnes comme des employeurs, protégeant les victimes potentielles, en particulier les travailleurs migrants contre les agences de recrutement frauduleuses⁶⁹

Rappelons que les cas de situations de travail forcé sont aujourd'hui le fait de quelques employeurs privés. Le problème ne se pose pas dans le secteur public et la fonction publique, les quelques abus ne pourraient pas qualifiés d'indicateurs de travail forcé en Tunisie, il s'agit de simples excès de pouvoir.

▪ **Absence en droit national d'une définition des indicateurs précis et claires du travail forcé conformément à l'article 1 paragraphe 3 du P 29**

- L'article 1 paragraphe 3 du Protocole réaffirme la définition du travail forcé ou obligatoire figurant à l'article 2 de la convention n° 29 qui a retenu un faisceau de 11 indicateurs qui permettent de reconnaître une situation de travail forcé:

- la rétention de salaire;
- la servitude pour dette;
- l'intimidation et la menace;
- l'isolement;
- la restriction de la liberté de mouvement;
- l'abus de vulnérabilité;
- la tromperie;
- la violence physique ou sexuelle;
- les heures supplémentaires excessives;
- les conditions de vie et de travail abusives;

⁶⁷ En 2012, dans le cadre d'une discussion générale de la conférence internationale du travail sur les droits fondamentaux au travail, le Bureau de l'OIT (BIT) avait mis en évidence le développement de nouvelles formes de travail forcé et de traite dans le secteur privé. Un protocole venant compléter la convention 29 afin de rendre celle-ci efficace pour venir à bout de ce fléau. Le protocole compte tenu des mesures effectives qu'il propose et impose aux États, a finalement été adopté. Il s'accompagne d'une Recommandation qui offre des conseils techniques pour la mise en œuvre du Protocole. Ce protocole additionnel à la convention 29 sur le travail forcé a une force obligatoire pour l'ensemble des 187 pays membres OIT. Il a donc valeur de traité international. Il doit à ce titre être ratifié par les États membres.

⁶⁸ Le protocole a le mérite aussi d'éliminer de la convention originelle toutes les dispositions dérogatoires: ce ne sont pas moins de 23 articles sur les 33 que comportait la convention 29 qui sont ainsi définitivement et formellement supprimés.

⁶⁹ Ces agences existent de fait en Tunisie, bien que le code du travail interdit les bureaux privé d'emploi, exception faite des bureaux de placement à l'étranger qui sont soumis à autorisation.

- la confiscation des papiers d'identité.

V. 1-7-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application du P29⁷⁰

- **Elaborer des plans nationaux d'action en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs conformément à l'article premier du P 29**

L'engagement des pouvoirs public est nécessaire afin de soutenir les entreprises et les organisations patronales et syndicales par notamment une conception tripartite d'un programme de sensibilisation et d'action dans le cadre du CNDS pour l'élimination de toute forme de travail forcé.

- **Préparer un cadre juridique et pratique pour la ratification des deux conventions 190 et 189 en raison de leur lien étroit avec le P 29**

Il est difficile de séparer le travail forcé de ses ombres, la violence, le harcèlement et le travail domestique, notamment des enfants. Les conditions d'élimination du travail forcé telles que mentionnés par le P 29 seraient fortement renforcées par une éventuelle ratification des C.189 et 190.

- **Adopter la recommandation 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, source principale du travail forcé.**
- **Mettre en place un programme d'éducation et d'information des personnes considérées comme particulièrement vulnérables, outre, les travailleurs et les employeurs.**
- **Elargir le champ d'application et de contrôle de la législation applicable en matière de prévention du travail forcé en vue de couvrir tous les travailleurs de tous les secteurs d'activité, par notamment la ratification de la convention sur les travailleurs domestiques.**
- **Renforcer les services de l'inspection du travail et autres services chargés de faire appliquer la législation relative à la prévention du travail forcé.**
- **Protéger par des mesures adéquates toutes les personnes, en particulier, les travailleurs migrants, contre des pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement, de placement et des conditions de travail.**
- **Il est inutile de modifier l'article 234 du code du travail afin d'ajouter travail forcé à la liste des infractions**

Nous pensons qu'il n'est pas nécessaire de modifier l'article 234 du code du travail afin d'ajouter le travail forcé à la liste des infractions que les inspecteurs du travail sont habilités à constater dans la mesure où les indicateurs du travail forcé mentionnés par la C.29 et le P 29 entre dans le champ de compétence du contrôle de l'inspection de travail et constituent des infractions punissables, outre les lourdes peines prévues notamment par le code pénal et la loi du 3 aout 2016 relative à la traite humaine.

Une telle modification du code du travail n'aurait pas un effet dissuasif en raison du faible montant des peines en droit du travail, bien au contraire elle aurait un effet bloquant de la ratification du P 29, vu les procédures trop lourdes, lentes et compliquées de la révision d'une loi aussi sensible que le code du travail.

1-7-3 L'impact de ratification du P 29

- **L'amélioration de l'attractivité des entreprises multinationales et les acheteurs internationaux, qui ont un grand intérêt commercial à ne pas être liées au travail forcé ou obligatoire⁷¹**

Il s'agit surtout des activités des chaînes d'approvisionnement ou/ et de production qui sont les plus implantés dans les pays en développement. Notons que la Tunisie est de loin moins attractive que le Maroc et d'autre pays de la méditerranée malgré l'absence quasi-totale du travail forcé du moins apparent. Il s'agit d'autres obstacles diversifiés.

⁷⁰ La Convention n° 29 et le Protocole° 29 sont complétés par la Recommandation n° 203 sur le travail forcé (mesures complémentaires), de 2014, instrument juridiquement non-contraignant.

⁷¹ Les employeurs ont voté à une écrasante majorité en faveur de l'adoption du Protocole et de la Recommandation. Au cours de la session plénière de la CIT, Ed Potter, porte-parole des employeurs, a déclaré: «Le Protocole et la Recommandation représentent un appel à l'action. Ils vont au-delà de vœux pieux ; ils représentent plus qu'un texte sur une feuille de papier».

- **La commercialisation de l'image de la Tunisie et des entreprises comme pays qui respecte les droits de l'homme internationalement reconnus**

Il est dans l'intérêt de la Tunisie et de la responsabilité des entreprises de ratifier le protocole 29 afin de donner une image de respect des droits de l'homme au travail internationalement reconnus. Nous constatons une plus grande vigilance de nombreuses sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre qui vise à empêcher la survenance des marchandise et services des pays qui permettent n'importe quelle forme de travail forcé ou de ceux qui ne prévoient pas le droit aux victimes d'obtenir des réparations en cas de dommages portant atteinte aux droits humains.

En conséquence, la ratification de ce protocole encourage l'investissement national et international en Tunisie. Les chaînes d'approvisionnement, dites encore « chaînes de valeur », ont intérêt à s'implanter dans un pays engagé dans un processus de suppression des indices de travail forcé dans ce contexte de forte mondialisation. Il va sans dire que sur le plan purement commercial, les entreprises évitent à voir leur nom associé à des pratiques de travail forcé.

- **La suppression durable du travail forcé ou obligatoire contribuera à la garantie d'une concurrence juste, outre les raisons humaines et d'éthique évidentes**

Rappelons que les victimes de travail forcé perdent leur liberté et leur dignité en étant soumises à des conditions de travail inacceptables.

- **La conception et la mise en place des conditions multidimensionnelles favorables à la transition de l'économie informelle à l'économie formelle**

La ratification du P 29 aide la Tunisie dans ses efforts de conception des orientations stratégiques et pratiques facilitant la transition de l'économie informelle à l'économie formelle et par conséquent, limiter le cercle du travail forcé. En effet, l'économie informelle caractérisée par la négation des droits au travail décent emploie selon les estimations 40% du total de la main d'œuvre dans le secteur privé.⁷²

- **La réduction du fossé entre la pratique et les textes**

Le P 29 est un outil majeur pour lutter contre toutes les formes d'esclavage moderne, il a pour ambition de réduire le fossé entre la pratique et les textes. Sa ratification devrait en effet favoriser une prise de conscience générale qui facilitera, à terme, l'identification des victimes du travail forcé, leur protection et leur indemnisation.

Conclusion

Sur le plan juridique la ratification du P 29 est possible en raison de l'absence de non – conformités de fond avec le droit national

Sur le plan juridique, le P 29 pourrait être ratifié par la Tunisie⁷³ en raison de l'absence de non-conformités majeures avec le droit national:

- **la loi ⁷⁴ interdit le travail forcé et obligatoire et prévoit des peines pouvant aller jusqu'à dix ans d'emprisonnement**

Quiconque qui aura capturé, arrêté, détenu ou séquestré une personne aux fins de travail forcé court cette lourde peine. Il est également interdit aux agents publics d'obliger des tiers à effectuer des travaux autres que ceux qui sont ordonnés par le gouvernement ou reconnus urgents dans l'intérêt de la population.

- **Le code du travail garantit la liberté aux parties au contrat de rompre le contrat en respectant quelques procédures**

L'article 14 (nouveau) en dispose: "Le contrat de travail à durée déterminée prend fin par l'expiration de la durée convenu ou par l'accomplissement du travail objet du contrat. Le contrat à durée indéterminée prend fin par l'expiration du délai de préavis. Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée prend fin:

⁷² Voir l'étude réalisée par l'INS supra citée

⁷³ La Tunisie a ratifié la convention 29 sur le travail forcé à laquelle est venue s'ajouter en 1957 la convention 105 ratifiée par la Tunisie en 1968 visant le travail forcé à des fins d'éducation politique ou encore en tant que mesure de discipline du travail ou de punition.

⁷⁴ Les articles 105 et 250 du code pénal

- par l'accord des parties;
- par la volonté de l'une des parties suite à une faute grave commise par l'autre partie;
- en cas d'empêchement d'exécution résultant soit d'un cas fortuit ou de force majeure survenu avant ou pendant l'exécution du contrat, soit du décès du travailleur;
- par la résolution prononcée par le juge dans les cas déterminés par la loi; dans les autres cas prévus par la loi.

L'article 14 bis précise: "Le préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée est notifié par lettre recommandée adressée à l'autre partie un mois avant la rupture du contrat. Les travailleurs sont autorisés à s'absenter durant toute la deuxième moitié de la durée du préavis en vue de leur permettre de chercher un autre emploi. La durée d'absence est considérée comme travail effectif et n'entraîne aucune réduction de salaires ou indemnités".

Le droit conventionnel confirme et renforce cette liberté. Pour sa part la cour de cassation a depuis 30 ans annulé dans un arrêt de principe un contrat à durée déterminée conclu pour une durée trop longue (20 ans) en le qualifiant d'une nouvelle forme d'esclavage. Outre, la réglementation des relations contractuelles, le code du travail a réservé tout un chapitre à la détermination des heures de travail⁷⁵ qui ne doivent en aucun cas dépasser 10 heures par jour y compris les heures supplémentaires⁷⁶.

Cependant, ni le droit national, ni les politiques stratégiques ni non plus les partenaires sociaux n'ont pris aucune mesure systématique ayant pour objet la protection des victimes potentielles, notamment, les travailleurs migrants qui travaillent en nombre croissant, en violation totale des dispositions du code de travail et du droit de résidence des étrangers.

En marge de la présentation du rapport annuel 2019 de l'instance nationale de lutte contre la traite des personnes en Tunisie, la présidente de cette instance a souligné le 23 janvier 2020 que plus de 83 % des affaires de traite des personnes⁷⁷ ont concerné le travail forcé dont la quasi-majorité des victimes (90 %) sont des étrangers.

Quoiqu'il en soit, ce protocole étant adossé à une convention fondamentale de l'OIT, oblige l'ensemble des États membres, au nom de la déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail, qu'ils l'aient ou non encore ratifié de rendre compte régulièrement des mesures prises par eux pour en assurer sa mise en œuvre.⁷⁸

C'est au gouvernement et aux organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatifs de décider s'ils sont prêts à ratifier ce protocole, en tenant compte de la nécessité de combler le vide en droit national et d'adapter la pratique aux exigences des NIT sur tous les plans.

1-8- La convention n° 160 sur les statistiques du travail, 1985 ⁷⁹

1-8-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.160

■ Absence de coordination entre les producteurs des statistiques

Les producteurs des statistiques en coordination avec l'inspection de travail doivent fournir toutes les données exigées par l'article premier de la C.160 qui dispose: "Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à régulièrement recueillir, compiler et publier des statistiques de base du travail qui devront, en tenant compte de ses ressources, progressivement s'étendre aux domaines suivants:

- (a) la population active, l'emploi, le chômage s'il y a lieu, et, si possible, le sous-emploi visible;
- (b) la structure et la répartition de la population active, afin de pouvoir procéder à des analyses approfondies et de disposer de données de calage;
- (c) les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) et, quand cela est approprié, les taux de salaire au temps et la durée normale du travail;

⁷⁵ Chapitre VI du code du travail

⁷⁶ Voir les articles (de 79 à 94)

⁷⁷ le nombre est trop limité: 1313 cas en 2019.

⁷⁸ Voir, le document intitulé: "le protocole de l'OIT pour la fin du travail forcé dans le monde entre en vigueur, INTERNATIONAL, mercredi 9 novembre 2016, OIT ? Travail forcé"

⁷⁹ Voir également la recommandation n° 170 sur les statistiques du travail, 1985

- (d) la structure et la répartition des salaires;
- (e) le coût de la main-d'œuvre;
- (f) les indices des prix à la consommation;
- (g) les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les dépenses des familles et, si possible, les revenus des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles;
- (h) les lésions professionnelles et, autant que possible, les maladies professionnelles;
- (i) les conflits du travail.

Juridiquement, aucun obstacle en droit national à la réalisation de cet engagement en cas de ratification de la C.160

L'institut national des statistiques (INS)⁸⁰ assure en coordination avec les autres structures publiques des statistiques la collecte, le traitement, l'analyse et la diffusion de l'information statistique, mène des recensements, des enquêtes démographiques, sociales et économiques, organise la coopération internationale dans le domaine statistique...

La CNAM et l'ISS en ce qui concerne les accidents de travail et des maladies professionnelles

L'inspection de travail pour tout ce qui est en relation avec les relations de travail.

Cependant, on ne trouve pas encore des statistiques complètes sur les données exigées par les paragraphes c) d) et e) sus indiqués de la C.160.

L'article 179 du code du travail dispose: " Les agents chargés de l'Inspection du Travail ont pour mission, en dehors de la surveillance dont ils sont chargés, d'établir des statistiques de toute nature concernant les conditions de travail et de l'emploi dans les secteurs de l'activité économique soumis à leur contrôle".

L'article 180 du travail ajoute que l'inspection du travail doit établir: "chaque trimestre, des rapports circonstanciés sur l'application des dispositions dont ils sont chargés d'assurer l'exécution.

Ces rapports doivent mentionner notamment les accidents graves dont les ouvriers ont été victimes et leurs causes, les motifs réels des conflits collectifs et individuels du travail, ainsi que tous les éléments pouvant aider à la relance de l'économie régionale ou générale, au développement des rapports sociaux du travail et à l'accroissement du niveau de vie de la population".

L'article 181 (Modifié par la loi n°94-29 du 21 février 1994) dispose:" La direction générale de l'inspection du travail assure à la fin de chaque année l'élaboration d'un rapport général comprenant des indications concernant l'activité de ses services et résumant avec des commentaires ce que les agents de l'inspection du travail ont présenté comme observations.

Ce rapport est publié par le Ministre des Affaires Sociales dans un délai ne dépassant pas six mois à partir de la fin de l'année concernée".

Le conseil national de la statistique (CNS),⁸¹ reconnaît le manque de coordination entre les producteurs des statistiques. Il a formé en 2014 un groupe de travail, représentant l'INS, plusieurs ministères ainsi que, l'UGTT, l'UTICA, l'UTAP en vue d'aligner le système tunisien sur le système mondial des statistiques et mettre des informations crédibles à la disposition des utilisateurs pour la réforme du système national de statistiques, à travers l'élaboration de propositions visant la mise à niveau de la production de statistiques publiques.

Néanmoins, le nombre très élevé des producteurs des statistiques (l'INS et 48 structures publiques dans les différents ministères) ne favorise pas une telle réforme en raison notamment de l'absence de coordination entre ces différents organismes et l'organisation de la production statistique.⁸²

1-8-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.160

▪ Fournir au département de la statistique du BIT des statistiques périodiques

Le BIT publie sur son site Internet des rapports périodiques et des statistiques du travail

⁸⁰ est un établissement public à caractère non administratif. Il constitue l'organisme central du système national de la statistique.

⁸¹ C'est un organisme consultatif créé en 1999, qui ne produit pas de statistiques, mais met en place une concertation entre les producteurs et les utilisateurs des statistiques publiques

⁸² Source: Tunisie statistiques: Nécessité de réformer le système national de statistiques, par: TAP
25 janvier 2014

- **Faire des enquêtes sur nombreux sujet tels que l'emploi, les accidents de travail, les maladies professionnelles, les niveaux des salaires.....**
- **Ventiler par sexe les statistiques annuelles**

Il s'agit notamment des statistiques sur les gains moyens et les heures réellement effectuées en prenant les mesures nécessaires à cette fin conformément à l'article 9, paragraphe 2 de la C.160.

- **Promulguer des textes réglementaires qui précisent les normes internationales de l'élaboration des statistiques**

Il est nécessaire que la Tunisie se conforme d'avantage aux normes internationales appliquées lors de l'élaboration ou de la révision des concepts, des définitions et des méthodes utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques requises en vertu de la C.160 (article 2) après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

1-8-3- L'impact de la ratification de la C.160

- **La modernisation du système des statistiques**

La ratification de cette convention oblige la Tunisie de moderniser et de mettre à jour le système des statistiques tout mettant fin ou du moins réduisant les statistiques contradictoires des différents organismes publiques.

- **L'élaboration des études bien fondées et la constitution d'une visibilité claire grâce à des statistiques fiables et à jour**

Des statistiques précises à jour et fiables aident à la prise de décision au sujet des réformes à entreprendre dans des domaines, telles que la sécurité sociale, l'emploi, la politique des salaires...

- **L'anticipation des évolutions et des événements économiques, sociaux, voire politiques**

Les statistiques constituent le meilleur outil d'anticipation quant à l'évolution future en permettant d'y voir clair, et de préparer les conditions favorables.

Conclusion

La C.160 pourrait être ratifiée par la Tunisie, après une coordination entre les producteurs des statistiques et une cohésion des chiffres

Après 2011, n'existent plus des obstacles majeurs à la ratification de la C.160,⁸³ la transition démocratique permettait à tous les organismes de réaliser et de publier les statistiques dans la transparence. Dans le passé, les hommes politiques qui retardaient, sciemment, la publication des statistiques, surtout celles relatives au taux de chômage, jusqu'à ce qu'elles soient dépassées, n'étant diffusées qu'avec des années de retard"⁸⁴

2-Les conventions dont la ratification nécessite des révisions partielles mais importantes du droit national, outre le comblement d'un vide juridique.

2-1- La convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

2-1-1- Les principaux obstacles juridique et pratiques à la ratification de la C.155

- **Absence de protection des travailleurs et de leurs représentants contre toutes mesures disciplinaires en relation avec la santé et la sécurité au travail au sens de la C.155**

Article 5 de la C.155 dispose:"

(e) la protection des travailleurs et de leurs représentants contre toutes mesures disciplinaires consécutives à des actions effectuées par eux à bon droit conformément à la politique visée à l'article 4 ci-dessus".

⁸³ 50 pays ont ratifié la C.160

⁸⁴ Voir, le président du CNS au cours d'une conférence sur la réforme des systèmes des statistiques en Tunisie, 2014, op.cit.

Cet article est relatif à la protection de ceux qui ont fait des actions en relation avec l'hygiène, la sécurité et la santé au travail conformément aux dispositions de la C.150

Par contre, les articles 166 et suivants du code de travail ne protègent que les représentants des travailleurs à la commission de santé et de sécurité au travail (CSST) en leur qualité de représentants à la CCE, ou de délégués syndicaux ou du personnel. Le droit national protège également le médecin du travail.

En outre, contrairement aux dispositions de l'article 5 de la C.155 qui précise que la protection doit être contre toutes mesures disciplinaires, le droit national, ne protège que contre le licenciement.

▪ **Absence de sanctions appropriées en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions relatives l'hygiène, la sécurité et la santé au travail**

Article 9.de la C.155:"

2. Le système de contrôle devra prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions ”.

Par contre, l'article 234 du code du travail (Modifié par la loi n° 69-16 du 27 mars 1969, puis par la loi n° 93-66 du 5 juillet 1993 et par la loi n° 94-29 du 21 février 1994) ne prévoit pas de sanctions appropriées en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions de santé et de sécurité au travail”⁸⁵

Article 152 - 2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996): “Tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Il doit notamment:

- veiller à la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail;
- garantir des conditions et un milieu de travail adéquats;
- protéger les travailleurs des risques inhérents aux machines, au matériel et aux produits utilisés;
- fournir les moyens de prévention collective et individuelle adéquats et initier les travailleurs à leur utilisation;
- informer et sensibiliser les travailleurs des risques de la profession qu'ils exercent”.

Article 152 - 3 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996): “Le travailleur est tenu de respecter les prescriptions relatives à la santé et à la sécurité au travail et de ne pas commettre aucun acte ou manquement susceptible d'entraver l'application de ces prescriptions. Il est tenu notamment de ce qui suit:

- exécuter les instructions relatives à la protection de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des salariés travaillant avec lui dans l'entreprise;
- utiliser les moyens de prévention mis à sa disposition et veiller à leur conservation;
- participer aux cycles de formation et aux activités d'information et de sensibilisation relatives à la santé et à la sécurité au travail que l'entreprise organise ou y adhère;
- informer immédiatement son chef direct de toute défaillance constatée susceptible d'engendrer un danger à la santé et à la sécurité au travail;
- se soumettre aux examens médicaux qui lui sont prescrits”.

1-1-2-Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.155

▪ **Modifier les articles 166 et suivants du code de travail**

Cette révision doit porter sur l'élargissement de la protection des représentants des travailleurs contre toutes les mesures disciplinaires se rattachant à leur qualité conformément à la C.135 ratifiée par la Tunisie et non seulement contre le licenciement comme c'est le cas actuellement.

⁸⁵ Le système de contrôle devrait prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions, notamment, les articles 152-2 et 152-3 du code du travail

De même, cette protection doit être élargie à tout salarié qui agit dans le cadre de prévention des risques professionnels et de l'instauration des conditions d'hygiène, de sécurité et santé au travail conforme au droit national et à la C.155

- **Ajouter à l'article 234 du code de travail des sanctions appropriées aux infractions à l'hygiène et la sécurité au travail.**

La révision de l'article 234 du code du travail est nécessaire afin de pénaliser les infractions de l'employeur à l'encontre des dispositions de l'article 152-2 du même code, renforçant ainsi le rôle de contrôle par l'inspection du travail des conditions de santé et de sécurité au travail.

- **Réviser à la hausse tous les montants des pénalités relatives aux infractions des règles d'hygiène et de sécurité au travail.**

La révision de l'article 234 sus indiqué du code du travail doit être accompagnée de la révision de l'article 236 (Modifié par la loi n° 69-16 du 27 mars 1969 et par la loi n° 94-29 du 21 février 1994) qui dispose: 'La même amende prévue aux articles 234 et 234 bis du présent code est appliquée pour chaque travailleur employé dans les conditions contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sans toutefois que le total des amendes puisse excéder cinq mille dinars'. Cet article est difficile à appliquer dans la mesure où il est vague et contraire au principe du droit pénal qui exige que les infractions punissables doivent être mentionnées à titre limitatif et précis.

Les montants de toutes les infractions prévues par l'article 234 sont dérisoires (généralement de 12 à 30 dt avec un plafond de 5000 dt, l'équivalent de 4 à 9 euros avec un plafond d'environ 1546 euros et le double en cas de récidive).

- **Modifier le dernier paragraphe de l'article 175 du code du travail**

Ce paragraphe précise: "Nonobstant les dispositions précédentes, les agents chargés de l'Inspection du Travail peuvent prescrire des mesures immédiatement exécutoires dans le cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Lorsque ces dispositions nécessitent la suspension partielle ou totale de l'activité de l'entreprise, le Chef de l'Inspection du Travail territorialement compétente saisit l'autorité judiciaire compétente pour statuer en référé en vue de prendre une décision"

D'après cet article, malgré l'existence d'un danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, le chef de l'inspection du travail territorialement compétente ne peut pas suspendre même partiellement et momentanément l'activité source du danger sans saisir le juge. Bien que la saisine du juge soit en référé, l'accident puisse survenir à tout moment.

La révision proposée est de renverser l'ordre des procédures afin de permettre à l'inspection du travail de suspendre l'activité suspecte du danger imminent puis saisir le juge en référé.

2-1-3 L'impact de la ratification de la C.155

- **L'amélioration du degré d'application des mesures de prévention des risques professionnels**

La mise en place des sanctions appropriées et dissuasives aux infractions relatives à la sécurité au travail ne peut qu'améliorer le degré d'application des règles de la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles

- **La création d'un climat de travail rassurant**

Les salariés travaillant dans une entreprise qui respecte les règles de préventions et qui assurent de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité sont rassurés, par conséquent, ils développent leur production et améliorent leur productivité. Cet effort se répercute sur le plan macroéconomique.

Conclusion

La ratification de la C.155 bien qu'elle renforce l'arsenal juridique national en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail, elle nécessite une longue démarche de révision du code du travail qui risque de se

heurter à la résistance de ceux qui refusent l'alourdissement des charges de l'entreprise par un coût supplémentaire consécutif à l'investissement en prévention et en hygiène et sécurité dans cette conjoncture économique difficiles qui devient structurelle , ainsi que l'institution de nouvelles sanctions relatives au non-respect des obligations en la matière et le renforcement des sanctions existantes.

2-2- Le P155 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

2-2-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification du P155

Ce protocole est consacré essentiellement aux obligations en matière de déclaration des accidents de travail. Il est clair que le législateur tunisien en élaborant les deux lois relatives aux accidents de travail dans les secteurs public (loi n° 95-56 du 28 juin 1995) et privé (loi n° 94-28 du 21 février 1994) s'est inspiré des NIT y compris ce protocole, c'est ainsi que nous ne constatons pas de non-conformité sur ce point.

Cependant, la non-conformité du droit national avec les dispositions du protocole sont nombreuses sur d'autres points. En effet les dispositions de P155 sont plus larges, détaillées et précises que celles de la législation nationale et ses textes d'application.

▪ Non-conformité du droit national avec le P 155 en matière d'accident de trajet

L'article premier du P 55 dispose:"

(d) l'expression "accident de trajet" vise tout accident ayant entraîné la mort ou des lésions corporelles survenu sur le trajet direct entre le lieu de travail et:

- (i) le lieu de résidence principale ou secondaire du travailleur; ou
- (ii) le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas; ou
- (iii) le lieu où le travailleur reçoit habituellement son salaire.

L'article 3 du droit national (loi n° 94-28 du 21 février 1994 appliqué par la jurisprudence également dans le secteur public) dispose:" est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur alors qu'il se déplaçait entre le lieu de son travail et le lieu de sa résidence pourvu que le parcours n'ait pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par son intérêt personnel ou sans rapport avec son activité professionnelle"

Cet article a exclu implicitement le lieu de résidence secondaire du travailleur et celui où le travailleur prend habituellement ses repas, ainsi que le lieu où le travailleur reçoit habituellement son salaire.

Le journal de débat du parlement tunisien (n° 32 du 8-2-1994) confirme ces exclusions, notamment, du lieu de résidence secondaire qui a été supprimé du projet de la loi, car selon les réponses du Ministre des Affaires Sociales, il risque d'alourdir les charges financières de la caisse de sécurité sociale en termes de réparation des préjudices survenus entre le lieu de travail et la résidence secondaire.

La jurisprudence dans sa majorité applique strictement l'article 3 sus indiqué du droit des accidents de travail en excluant la qualification d'accident de travail à tous les accidents survenus en dehors du trajet liant directement ou habituellement le lieu de travail au lieu de résidence principale (voir le dernier arrêt de la cour de cassation n° 60175 du 02 -04 -2019)

Le droit national n'a pas donc prévu que l'accident de trajet vise tout accident survenu

▪ Manque de précision du droit national par rapport au P 155

En effet, bien que les articles 62 et 63 de la loi n° 94-28 du 21 février 1994, ainsi que les arrêtés du Ministre des Affaires Sociales du 13 janvier et du 23 février 1995 relatifs aux formulaires des déclarations des accidents de travail et des maladies professionnelles aient essayé d'être précis, ils demeurent moins détaillés, voire muets, notamment en ce qui concerne l'obligation d'enregistrement.

2-2-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application du P.155

- **Modifier l'article 3 de la loi n° 94-28 du 21 février 1994 relative afin d'élargir son champ d'application**

Afin de se conformer aux dispositions du P155, il est nécessaire de réviser l'article 3 sus-indiqué en incluant explicitement le lieu de résidence secondaire du travailleur, celui où le travailleur prend habituellement ses repas, et le lieu où le travailleur reçoit habituellement son salaire.

Une telle modification n'est pas facile à accepter par le gouvernement dans cette conjoncture économique difficile marquée par un déséquilibre financier croissant des caisses de sécurité sociales exception faite, de la caisse nationale d'assurance maladie chargée de la gestion du régime des accidents de travail et des maladies professionnelles (CNAM) qui maintient son équilibre grâce aux excédents de ce régime.

L'élargissement de la couverture des accidents de trajets conformément au P155 alourdiraient sûrement les charges financières de la CNAM.

- **Modifier les articles 62 et 63 de la loi n° 94-28 du 21 février 1994, ainsi que les arrêtés du Ministre des Affaires Sociales du 13 janvier et du 23 février 1995**

La révision de ces textes relatifs aux déclarations des accidents de travail et des maladies professionnelles a pour objectif l'inclusion dans la déclaration des événements dangereux, qui visent tout événement facilement identifiable, qui pourrait être cause de lésions corporelles ou d'atteintes à la santé chez les personnes au travail ou dans le public.

2-2-3- L'impact de la ratification du P 155

- L'élargissement de la couverture des accidents de trajet
- La réduction des taux des accidents de travail par notamment la déclaration des événements dangereux.

Conclusion

La ratification du P 155 nécessite une démarche assez longue et complexe afin réviser la loi n° 1994-0028 du 21 février 1994, portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles et une amélioration durable de la conjoncture économique afin de ne pas aggraver le déséquilibre financier de la sécurité sociale.

2-3- La convention n° 167 sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988⁸⁶

2-3-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.167

- Absence de textes spécifiques relatifs à la sécurité et à la santé au travail, ⁸⁷ exception faite d'un ancien décret de 1962 techniquement et juridiquement dépassé.
- Les dispositions du code de travail relatives à la santé et à la sécurité au travail sont générales et ne prennent pas en considération les spécificités des risques professionnels dans le secteur de la construction.
- La convention collective sectorielle de bâtiment s'est limitée à l'aspect réglementaire des relations professionnelles, à la classification professionnelle et à la grille de rémunération.
- Le champ d'application trop large de la C.167 par rapport au droit national.
- La difficulté d'appliquer les mesures de sécurité fixées par la C 167 aux petites unités et aux travailleurs indépendants car ils n'ont pas les moyens financiers d'investir dans la prévention et la sécurité.

⁸⁶ (voir également la recommandation no 175 sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

⁸⁷ décret n°62-129 du 18 avril 1962 relatif aux prescriptions de sécurité et d'hygiène dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics.

2-3-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.167

- **Réviser le décret de 1962 afin de l'adapter aux dispositions de la C.167**

Il est nécessaire de consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives afin de réviser ce texte surtout qu'il est plus technique que juridique.

Ce décret devrait régler les conditions de santé et de sécurité au travail dans le secteur de construction conformément aux exigences techniques de la C.167 et sa R 175.

- **Introduire dans la convention collective de bâtiment et travaux publics des règles relatives à la santé et la sécurité au travail à l'occasion de sa prochaine révision**

Sans la coopération entre les employeurs et les travailleurs en vue de promouvoir la sécurité et la santé sur les chantiers de construction, les textes législatifs et réglementaires ainsi que ratification de la C.167 ne donneront pas l'impact souhaitable sur ce secteur sinistré par les accidents de travail.

- **Modifier l'article 234 du code du travail**

L'objectif d'une telle révision est l'introduction des sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application effective des nouvelles mesures à mettre en place dans l'objectif de se conformer à la C.167.

- **Mettre en place des services d'inspection appropriés pour le contrôle de la bonne application des règles de santé et de sécurité au travail aux entreprises de bâtiment.**

- **Assurer une formation technique aux inspecteurs de travail chargés du contrôle des chantiers en raison de la spécificité des règles de sécurité qui sont à prédominance technique dans ce secteur.**

2-3-3- L'impact de la ratification de la C.167

- **L'atténuation de l'évolution inquiétante des taux des accidents de travail**

La ratification de la C.167 pousse le gouvernement et les partenaires sociaux à mettre en œuvre des dispositions spécifiques à la santé et la sécurité au travail dans le secteur de la construction conformes à cette convention.

Cette ratification est devenue une nécessité face à l'évolution inquiétante des accidents de travail dans ce secteur qui occupe depuis des années la deuxième place en pourcentage d'accident avec 8.5% selon les statistiques de l'ISST des années 2016-2017 et 2018.

Le secteur du bâtiment et des travaux publics occupe toujours la première place des statistiques des accidents mortels au travail avec 30,4% du total des victimes des accidents de travail mortel. Selon le Ministre de l'Équipement et de l'Habitat, ce secteur enregistre ,3.500 accidents de travail par an et 100.000 jours de travail perdus.

- **Le développement du secteur des bâtiments et travaux publics**

Ce secteur occupe 450 mille postes d'emplois directs et indirects, d'où son importance dans l'économie et sur le marché de l'emploi, la ratification de la C.167 contribuerait d'avantage à son développement durable dans des conditions de travail saines.

Conclusion

La ratification de la C.167 nécessite un cadre juridique national, notamment la révision du seul décret en la matière qui date de 1962. Cependant, l'obstacle de son application aux petites unités et aux indépendants est difficilement surmontable à court, voire, à moyen terme⁸⁸, faute de moyens financiers nécessaires à l'application des mesures prévues cette convention.

⁸⁸ (1) La C.167 n'est ratifiée que par 32 pays à cause peut être en partie à ses obligation techniques trop pointue et à son d'application personnel trop large qui englobe même les indépendants

3- Les conventions dont la ratification nécessite des révisions profondes du droit national et des engagements financiers supplémentaires

3-1-La convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000 ⁸⁹

3-1-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à ratification de la C.183

- **La durée du congé de maternité fixée par le droit national est de loin inférieur à celle prévue par la C.183**

❖ Selon la C 183

Article 4 de la C.183 dispose:

“Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationale, indiquant la date présumée de son accouchement, toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.

Compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire”.

❖ En droit national

✓ Dans le secteur privé.

Article 64 du code du travail:” Dans les entreprises de toute nature, à l’exception des établissements où sont exclusivement employés les membres d’une même famille, la femme aura droit à l’occasion de son accouchement, sur production d’un certificat médical, à un congé de repos de 30 jours.

Ce congé peut être prorogé, chaque fois, d’une période de 15 jours, sur justification de certificats médicaux ”.

Pour sa part l’article 20 du code du travail permet une prolongation de ce congé au-delà du terme fixé à l’article 64 de ce code sans excéder douze semaines.

✓ Dans le secteur de la fonction publique.

Le statut général des personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif (Loi n° 83-112 du 12 décembre 1983) dispose dans son article 48:”Le fonctionnaire de sexe féminin bénéficie, sur production d'un certificat médical, d'un congé de maternité de deux mois à plein traitement cumulable avec le congé de repos. A l'issue du congé de maternité, un congé postnatal destiné à lui permettre d'élever ses enfants et ne dépassant pas quatre mois, à demi-traitement, peut lui être accordé sur sa demande. Ces congés sont accordés directement par le chef de l'administration”.

✓ Dans le secteur des entreprises publiques.

La loi n 99 28 du 3 avril 1999, modifiant et complétant la loi n 85 78 du 5 août 1985, portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère. Industriel et commercial dans son article 47 a repris les mêmes termes de l’article 48 sus indiqué du statut de la fonction publique

⁸⁹ Voir également la R 191.

avec la seule différence de la formulation du congé postnatal qui devient un droit (bénéficie d'un congé post natal) et (peut lui être accordé) comme le stipule le statut de la fonction publique.

- **Les prestations en espèces sont à la limite de la conformité avec la C.183**

- ❖ **Selon la C 183**

L'article 6 de la C.183: "Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées sur la base du gain antérieur, le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

Dans le cas où une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale ou prévues de toute autre manière qui soit conforme à la pratique nationale pour bénéficier des prestations en espèces, elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations".

- ❖ **En droit national**

Bien que la CNAM, ne paye que des indemnités assez faibles (2/3 du salaire, plafonné à 2/3 de 2 fois le SMIG journalier /j dans le secteur non-agricole et 50% du salaire journalier du salaire sur la base du SMAG dans le secteur agricole, ces indemnités sont à la limite de la conformité avec l'article 6 sus indiqué de la C.183 qui permet à chaque pays de se baser dans leur système d'aide ou d'indemnisation sur le salaire de référence qu'il fixe sur la base duquel sont calculées ces prestations.

- **La protection de l'emploi et la non-discrimination en droit national ne sont pas conformes avec la C.183**

- ❖ **Selon la C.183**

"Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.

A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

- ❖ **En droit national**

L'article 20 du code du travail précise au cas où l'absence de la femme à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, mettant l'intéressée dans l'incapacité de reprendre son travail, se prolongeait au-delà du terme fixé à l'article 64 de ce code sans excéder douze semaines, l'employeur ne pourrait lui donner congé (la licencier) pendant cette absence.

- **Absence en droit national de congé parental (de paternité)**

Les conventions collectives et les statuts des personnels de la fonction publique et des entreprises publiques accordent un congé qualifié d'exceptionnel au père qui varie généralement entre 2 à 4 jours payés par l'employeur. Selon l'esprit de ces conventions et statuts ce congé est accordé dans l'objectif de permettre au père d'accomplir les procédures administratives qui découlent de l'accouchement (vis-à-vis de l'établissement de sante, du service l'état civil...) et non pour s'occuper de l'enfant en remplacement de la mère, d'où la non-conformité de ces textes nationaux avec la C.183 et sa recommandation qui accordent un congé un congé de 15 jours.

- **La grande charge financière supplémentaire qui découlerait de la ratification de la C 183 ⁹⁰**

Il va sans dire que la ratification de la convention 183 entrainera une grande charge financière supplémentaire pour:

-L'Etat employeur dans la fonction publique et les entreprises publiques qui paie intégralement ou partiellement les salaires des mères durant 14 semaines. Rappelons que les gouvernements successifs sont engagés dans un

⁹⁰ Nous pensons que le cout de cette protection prévue par cette convention explique en bonne partie sa ratification par uniquement 38 pays bien qu'elle date de l'année 2000

accord avec le FMI de réduire les charges salariales de la fonction publique (le volume des salaires dans le budget de l'Etat), quant aux entreprises publiques, elles souffrent des difficultés financières chroniques.

- La CNAM qui est menacée par un imminent déséquilibre financier chronique (elle assure actuellement un équilibre fragile grâce aux excédents du régime des accidents de travail) par le paiement supplémentaire de 10 semaines en raison du passage du congé de maternité de 4 à 14 semaines dans le secteur privé.

-Les employeurs du secteur privé qui supporteront également une charge financière indirecte par l'effet de l'absence de la femme salariée durant 14 semaines au lieu de 4 ou à la limite de 8 semaines avec les prolongations et directement par le passage du congé exceptionnel du père qui passe de 3 jours en moyenne à 15 jours et pour certains par la nécessité de l'amélioration des contrats d'assurance groupe afin qu'elles soient au niveau des prestations accordées par la convention 183 dans d'autres domaines liés à la maternité.

3-1-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.183

▪ **La prolongation de la durée du congé de maternité, d'où la nécessité de réviser les articles suivants:**

-l'article 64 du code de travail qui n'accorde qu'un mois de congé d'accouchement et non de maternité qui englobe l'assistance et l'entretien des enfants à bas âge (la notion de congé de maternité n'existe pas dans le code du travail). Cette révision doit raisonner en termes de congé de maternité et porter le congé actuel de 4 à 14 semaines;

Les prolongations du congé d'accouchement de 15 jours sont acceptées à titre de congé de maladie, c'est ainsi que la loi exige un certificat médical pour chaque prolongation;

-les articles 48 du statut de la fonction publique et 47 des entreprises publiques qui bien qu'ils soient plus avantageux que le code du travail, ils demeurent en deca de la convention 183. Il faut qu'ils soient révisés pour porter le congé d'accouchement-maternité de 8 à 14 semaines et soit garder le congé postnatal de 4 mois à la demande de la femme et à la discrétion de l'administration comme le stipule l'article 48 du statut général de la fonction publique, soit le transformer en un droit comme le mentionne l'article 47 le statut des entreprises publiques et dans ce cas fusionner les deux congés en un congé de maternité de 14 semaines au moins.

▪ **La Suppression du plafond de protection de la mère en maladie consécutive à l'accouchement ou à la grossesse dans le secteur privé fixé à 12 semaines**

La conformité du droit national avec la C.183 nécessite la modification de l'article 20 du code du travail qui n'accorde la protection contre le licenciement que durant 12 semaines d'absence à cause de la grossesse ou de l'accouchement qui devrait être selon la convention 183 illimitée tant que le motif est la maternité (grossesse et accouchement).

▪ **L'amélioration des prestations**

Cette convention a prévu une protection très développée de la maternité engendrant par conséquent, une charge financière assez lourde, soit aux employeurs ou pour la sécurité sociales.

3-1-3- L'impact de la ratification de la C.183

-La consécration suffisamment de temps pour l'entretien des nouveaux nés.

-La protection de la santé de la mère et de l'enfant.

Tableau récapitulatif du degré de conformité du droit national avec la C.183

La nature de la protection	Le droit national	La C.183	Le degré de conformité
Congé de maternité et les possibilités de sa prolongation	-4 semaines dans le secteur privé (1mois) et une possibilité de prolongation de 15 j chacune comme maladie avec un plafond total de 12 semaines. -8 semaines dans le secteur public avec une possibilité d'avoir un congé postnatal de 4 mois	-14 semaines dont 6 obligatoirement avant l'accouchement	Non – Conforme
Prestations en espèces	-Une indemnité journalière de 2/3 du salaire avec un plafond de 2/3 de 2 SMIG. -Le plein salaire pour les 2 mois de congé de maternité et 50% pour les 4 mois du congé postnatal	-une indemnité journalière égale au moins à 2/3 du salaire antérieur ou du salaire de référence. - Une aide d'un fond social de l'Etat aux mères qui ne remplissent pas les conditions.	A la Limite de la conformité. Non –conforme pour le congé postnatal qui n'est payé qu'à 50% et l'aide du fond social qui n'est pas un droit
La protection de la santé	-La mère doit ouvrir droit à la protection de sa santé et celle de son enfant à la condition de travailler pendant une durée déterminée pendant l'année avec cotisation à la CNSS - Absence d'un droit à une protection obligatoire et gratuite de la mère et de l'enfant en cas de non ouverture du droit	-Une protection obligatoire et gratuite de la mère et de l'enfant indépendamment de son ouverture de droit ou non à cette protection et sans limité dans le temps.	Non –conforme
Un ou des repos d'allaitement	- 1 heure dans les secteurs publics et privé.	-Le droit à un ou à des repos d'allaitement ou à une réduction des heures de travail journalier en cas d'allaitement naturel	Conforme
La Protection contre le licenciement	-Dans le secteur privé durant 12 semaines. - Dans le secteur public durant 2 mois de maternité et 4 mois de congé postnatal	Cette protection couvre toute les périodes de grosses et de maternité	Non -conforme
Droit de regagner son travail ou un travail égal	oui	Oui	Conforme
Non discrimination dans l'emploi	Oui	Oui	Conforme
Congé parental (père)	De 2 à 4 jours	15 jours	Non conforme

Conclusion :

Nous pensons que la C 183 ne peut pas être ratifiée dans la conjoncture économiques et sociales actuelle, il est ainsi recommandé d'adapter progressivement le droit national, y compris les conventions collectives et les statuts du personnels aux exigences de cette convention, notamment en matière de durée de congé de maternité, en raison notamment des charges financières consécutives qui pèseraient sur toutes les parties concernées.

La ratification de la convention n° 183 nécessite des révisions profondes d'au moins 3 lois organiques en raison de l'importance du degré de non-conformité du droit national avec cette convention.

L'initiative prise par certaines députés à l'assemblée des représentants du peuple (ARP) et le projet de loi sur le congé de maternité et de paternité présenté au conseil des ministres par la ministre de la femme, de la famille, de l'enfance et des seniors qui vise l'adaptation de la législation nationale aux standards internationaux notamment la C 183 n'a pas abouti à cause notamment de La grande charge financière supplémentaire qui découlera de ce projet.

3-2- La convention n° 132 sur les congés payés (révisée), 1970 ⁹¹

3-2-1 Les principaux obstacles juridiques et pratiques à ratification de la C.132

- **La durée minimale du congé accordé par le code du travail est inférieure à celle accordée par la C.132**

L'article 113 (nouveau) du code du travail dispose: " Tout travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant une période de temps équivalente à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de quinze jours comprenant douze jours ouvrables."

Pour sa part Article 115 du code du travail ajoute: "La durée du congé ainsi fixée est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière, continue ou non, de cinq ans de services chez le même employeur, sans que cette augmentation puisse porter à plus de dix-huit jours ouvrables la durée considérée ou se cumuler avec l'augmentation résultant, soit des stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, soit des usages

Contrairement à ces deux article du code du travail, l'article 3 paragraphe 3 de la C.132 dispose: " La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service ".

Ainsi le code du travail accorde un minimum de 12 jours et un maximum 18 jour, qui est bien inférieur au minimum prévu par la C132 à savoir 3 semaines (21 jours).

Bien que nombreuses conventions collectives accordent Le minimum de congé de 21 j prévu par la C.132, nous pensons qu'il est peut être difficile à l'UTICA d'accepter cette augmentation dans la mesures où les entreprises qui accordent encore moins que 3 semaines sont assez nombreuses, et qui sont généralement de petites unités non couvertes par des conventions sectorielles et dont certaines supportent mal le paiement de ce congé.

- **Les périodes d'absence pour maladie sont exclues par le droit national de la base de calcul du congé annuel et incluses par la C.132**

L'article 114 (nouveau) du code du travail dispose: " Sont considérées comme un mois de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé annuel, les périodes équivalentes à vingt-six jours ouvrables. sont assimilées à une période de travail effectif les périodes de congé payés, la période de congé de maternité prévu à l'article 64 du présent code et les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail au cours d'une période ininterrompue ne dépassant pas une année".

Par contre l'article 5 paragraphe 4 dispose de la C.132 n'exclut pas la période d'absence due à une maladie de la base de calcul du congé en précisant: " Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service".

Contrairement au minimum de congé fixé par la C.132 qui est adopté par nombreuses conventions collectives, celles –ci excluent les absences pour maladie de la base de calcul du congé afin de limiter le recours abusif aux congés de maladie.

La difficulté de surmonter cet obstacle ne réside pas uniquement dans l'exclusion des absences pour maladie, mais surtout dans la formulation de l'article 5- de la C.132 qui n'a pas laissé la possibilité aux pays membres de limiter un plafond au total des absences.

- **La période minimale de repos continue en droit national est inférieure à celle prévue par la C.132**

⁹¹ Voir la Recommandation no 98 sur les congés payés, 1954)

L'article 118 du code du travail oblige l'employeur: "Au cas de fractionnement, une fraction doit être de six jours ouvrables au moins, comprises entre deux jours de repos hebdomadaire. Les autres fractions ne peuvent être inférieures à un jour entier..." d'où sa non- conformité avec l'article 8 paragraphe2 de la C.132:" A moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et la personne employée intéressée, et à condition que la durée du service de cette personne lui donne droit à une telle période de congé, l'une des fractions de congé devra correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues".

L'article 8 paragraphe2 de la C.132:" une des fractions de congé devra correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues, lorsque la salarié ouvre droit à une période de congé qui lui permet d'avoir cette fraction.." Tandis que l'article 118 du code du travail ne lui accorde que 6 jours entre compris 2 jours de repos hebdomadaires. Cette exigence de l'article 8-2 de la C.132 est incompatible avec le minimum de congé légal. Même, pour les entreprises qui accordent le minimum de la C.132, la fraction de deux semaines n'est pas toujours adaptée au tissu économique tunisien constitué de petites entreprises.

3-2-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.132

- **Aligner le minimum de congé en droit national sur celui fixé par la C.132**

Dans la mesure où la révision du code du travail est trop lente et compliquée, et si les organisations d'employeurs et de travailleurs acceptent le minimum mentionné par la C.132, il suffit de réviser les deux conventions collectives cadres afin de se conformer aux dispositions de la C.132, tout en supprimant la mention qui renvoie au code du travail en matière de congé annuel payé.

- **Assimiler les jours d'absence à cause de maladie à des jours de travail effectif pour le calcul du congé**

En raison du caractère super protecteur sus indiqué de l'article 5 de la C.132, l'introduction dans les conventions collectives d'un certain nombre de jour d'absence pour maladie assimilée à des jours de travail effectif pour le calcul du congé ne résout pas le problème de non-conformité. Ainsi, seul l'accord entre les partenaires sociaux sur l'assimilation sans plafond des absences à cause de maladie à des jours de travail effectif pour le calcul du congé pourrait résoudre le problème de non – conformité avec la C.132. Les partenaires sociaux peuvent introduire cette modification, sans besoin de toucher au code du travail en se basant sur le principe de faveur (ordre public social) qui caractérise le droit du travail selon lequel on applique la disposition la plus favorable au salarié.

3-2-3 -L'impact de la ratification de la C.183

- **La récupération d'avantage par le salarié de sa force de travail, ce qui l'incite à améliorer sa production.**

- **La réduction du nombre des accidents de travail**

Les études sur les accidents de travail ont démontré que les salariés les plus exposés aux accidents et les moins productifs sont ceux qui ont bénéficié de moins de congés de repos.

- **La prolongation du minimum de congé payé permet aux travailleurs bien récupérer leur force de travail.**

- **La production et la productivité des entreprises s'améliorent quand leurs personnels se sont bien reposés et ont bien récupéré leur force de travail.**

- **L'atténuation de la discrimination ente les travailleurs du secteur public qui bénéficient d'un congé de 1 mois calendaire et ceux du secteur privé qui ne bénéficient selon le code du travail que de 12 jours ouvrables.**

Conclusion

La ratification de la C.132 ne pose pas de problème pour les entreprises publiques et la fonction publique, contrairement aux employeurs du secteur privé dans la mesure où cette éventuelle ratification pourrait entraîner des charges financières supplémentaires, assez importantes, notamment pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par des conventions collectives sectorielles.⁹²

3-3- La convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981⁹³

3-3-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à ratification de la C.156

La C.156 a pour objectif principal d'améliorer la condition des travailleurs ayant des responsabilités familiales à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par d'autres visant à améliorer de façon générale la condition de ces travailleurs. Ces mesures entrent dans le cadre de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes

Contrairement à ce qu'on pense cette convention ne s'applique pas uniquement aux femmes, mais elle concerne les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, ou à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

- **Absence d'obligations pour les employeurs de tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales.**

Le droit national y compris les conventions collectives n'obligent pas l'employeur public ou privé de tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales en ce qui concerne les conditions d'emploi tel que prévu par l'article 4 de la C.156, à l'exception de quelques conventions et statuts qui accordent un congé à la mère en cas de maladie d'un enfant. Ces congés sont souvent sans solde et strictement limités à un nombre ne dépassant pas généralement 5 jours par an.

N'existe aucune obligation légale, statutaire, ou conventionnelle qui oblige l'employeur réduction progressivement la durée journalière du travail, ni même à l'aménager. Cependant, le travailleur ayant des responsabilités familiales peut dans le secteur privé demander le passage au travail à temps partiel si l'organisation du travail le permet et dans le secteur public opter pour le travail à mi-temps avec un abattement de salaire, néanmoins cette dernière option est réservée uniquement aux femmes.

- **Absence des textes qui obligent les autorités nationales ou régionales de tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales**

n'existe aucun texte qui oblige les autorités nationales ou régionales de tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales et de développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille afin de conformer à l'article 5 de la C.156, exception faite le programmes des aides des familles nécessiteuses géré par le Ministère des Affaires Sociales.

- **Des charges financières supplémentaires à supporter par les entreprises en contrepartie des mesures répondant aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales.**

- **La R 165 va plus loin en recommandant des mesures difficiles à appliquer en Tunisie dans la conjoncture économique et sociale actuelle:**

-la réduction progressive de la durée journalière du travail et réduire les heures supplémentaires;

⁹² La C.132 n'est ratifiée que par 38 pays biens qu'elle date de 1970, c'est peut-être dû à certaines obligations lourdes à supporter notamment, par les économies en voie de développement.

⁹³ Voir également la recommandation no 165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

- La mère ou le père devrait, au cours d'une période suivant immédiatement le congé de maternité, pouvoir obtenir un congé (congé parental) sans perdre son emploi, les droits afférents à celui-ci étant préservés.
- Un travailleur, homme ou femme, ayant des responsabilités familiales à l'égard d'un enfant à charge devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie de celui-ci.
- Un travailleur ayant des responsabilités familiales devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie d'un autre membre de sa famille directe qui a besoin de ses soins ou de son soutien.

3-3-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.132

- **Prendre en considération les besoins spécifiques des travailleurs ayant des responsabilités familiales**
Rappelons que le droit national n'accorde pas un congé parental, il s'est limité à un congé d'accouchement d'un mois dans le secteur privé susceptible d'être prolongé par un congé de maladie de deux fois 15 jours avec un plafond total de 12 semaines et de deux mois dans le secteur public qui pourrait être prolongé d'un congé postnatal de 4 mois à moitié salaire.
Quant au père, il bénéficie d'un congé qui varie entre 2 et 4 jours selon les conventions collectives et les statuts ayant pour objectif principal l'accomplissement des procédures administratives qui découlent l'accouchement.
- **Réduire progressive de la durée journalière du travail et réduire, voire supprimer les heures supplémentaires.**
- **Introduire en droit national le congé parental au sens de la C.156 et de sa R 165**
La mère ou le père devrait, au cours d'une période suivant immédiatement le congé de maternité, pouvoir obtenir un congé (congé parental) sans perdre son emploi, les droits afférents à celui-ci étant préservés.
- **Instituer le droit congé en cas de maladie d'un enfant membre de sa famille ou à charge**
Un travailleur ayant des responsabilités familiales devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie d'un autre membre de sa famille directe qui a besoin de ses soins ou de son soutien.
- **Comblé le vide juridique en matière des travailleurs ayant des responsabilités familiales par voie conventionnel ou statutaire**
Il est nécessaire d'une part de combler le vide juridique par voie conventionnel ou statutaire et d'autre part d'introduire de nouvelles mesures qui prennent en considération les conditions de travail et de vie des travailleurs ayant des responsabilités familiales.
Nous pensons que l'amélioration du droit national sur cette question ne peut se faire que par voie de négociation collective non seulement parce que la révision du code du travail nécessite des procédures compliquées et prend du temps, mais également et surtout en raison de la spécificité des mesures à prendre en faveur de cette catégorie de travailleur qui peut différer d'une entreprise à l'autre selon la nature du travail, de la localisation géographique, des besoins réels des salariés...
Ainsi, il est recommandé à la prochaine négociation sur le plan national de discuter la possibilité d'introduire des principes généraux et des minimums à respecter tel que le congé en cas maladie d'un enfant à charge (existe déjà dans notamment certains statuts des personnels des entreprises publiques et des conventions collectives), l'aménagement du temps de travail tant que possible et sur le plan sectoriel ou de l'entreprise des règles spécifiques.

3-3-3 L'impact de ratification de la C.156

- **L'amélioration des conditions de vie des travailleurs ayant des responsabilités familiales et les membres de leurs familles.**
- **Le renforcement du cadre de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes.**
- **La suppression des obstacles à la possibilité des personnes ayant des responsabilités familiales de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.**

Conclusion

Contrairement au principe juridique dans les théories de droit, Le vide juridique vaut en pratique un refus de toute mesure spécifiques en faveur des travailleurs ayant des responsabilités familiales et par conséquent, constitue un obstacle juridique à la ratification de la C.156.

La ratification de la C.156 ne pourrait avoir lieu sans mettre fin au silence du droit national sur les mesures répondant aux besoins particuliers visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs ayant des responsabilités familiales.⁹⁴

Seuls des textes législatifs et réglementaires conformes aux dispositions de la C.156 pourraient combler ce vide juridique.

Il est également à noter qu'une éventuelle ratification engendrerait une charge financière indirecte pour les entreprises, dans la mesure où les mesures spécifiques à prendre au profit de ces travailleurs ont un coût

Existe-t-il cependant, de créer une discrimination de fait, notamment à l'égard des femmes dans le secteur privé. Il n'est pas exclu que certains employeurs préféreront recruter des hommes, vu que la culture tunisienne et arabe de façon générale a fait de la femme est la principale responsable des enfants. La ratification de la C.156 qui est sensée améliorer les conditions des travailleurs ayant des responsabilités familiales qui sont principalement des femmes en Tunisie risque-t-elle de se retourner contre elle.

Il est recommandé de préparer les conditions de ratification par voie de négociations collectives non seulement parce que la révision du code du travail nécessite des procédures complexes et prend du temps, mais également et surtout en raison de la spécificité des mesures à prendre en faveur de cette catégorie de travailleurs qui peut différer d'une entreprise à l'autre selon la nature du travail, de la localisation géographique, des besoins réels des salariés...

3-4- La Convention n° 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

3-4-1- Les principaux obstacles juridiques et pratiques à la ratification de la C.102: les seuils minimums des prestations à respecter

La convention 102 et en général toutes les conventions recommandations qui constituent le cadre normatif de l'OIT en matière de sécurité sociale établissent des normes minimales de protection guidant le développement des régimes de prestations et de systèmes nationaux de sécurité sociale. Ainsi, elles partent du principe qu'il n'existe pas de modèle de sécurité sociale unique, et qu'il appartient à chaque pays de développer la protection requise. Pour ce faire, elles offrent une gamme d'options et de clauses avec une souplesse qui permet de parvenir progressivement à l'objectif de couverture universelle de la population et des risques sociaux, par le biais de prestations adéquates.⁹⁵

La C.102 précise le niveau minimal des prestations de sécurité sociale et les conditions d'attribution ainsi que les neuf branches principales dans lesquelles la protection est garantie. Elle offre la possibilité aux États de la ratifier en acceptant d'abord au moins trois de ces neuf branches et par la suite les obligations découlant des autres branches, ce qui leur permet d'atteindre progressivement tous les objectifs énoncés dans la convention. Des dérogations temporaires sont également prévues pour les pays dont l'économie et les installations médicales sont insuffisamment développées, ce qui permet de limiter la portée de la convention et la couverture des prestations accordées.

Bien que la Tunisie n'ait pas ratifié la C.102, elle a adopté la recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale qui fournit des orientations pour établir ou maintenir des socles de protection sociale pour assurer des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible.

Malgré la souplesse fournie par la C.102, le niveau et la qualité de nombreuses prestations de la sécurité sociale en Tunisie demeurent en deca du minimum exigé par cette convention ainsi par exemple:

- **Les soins médicaux**

⁹⁴ La C 156 est ratifiée par 45 pays

⁹⁵ voir Copyright and permissions 1996-2017 International Labour Organizat, Normes internationales du travail sur la sécurité sociale''

La création de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) en 2004 n'a pas résolu le problème de non-conformité du niveau du système tunisien avec le niveau exigé par la C.102 en raison de la détérioration sans cesse du système de santé publique.

En effet, la C.102 exige des systèmes nationaux, la garantie des soins préventifs, soins de praticiens de médecine générale, y compris visites à domicile, soins de spécialistes, fourniture des produits pharmaceutiques essentiels sur ordonnance, soins avant, pendant et après l'accouchement donnés par un médecin ou une sage-femme diplômée et hospitalisation si nécessaire.

- **Les pensions de retraites (prestations de vieillesse)**

La générosité du système tunisien réside dans les modalités de calcul et les plafonds tout en négligeant les planchers qui demeurent boqués à 50% du SMIG, pour uniquement le régime des salariés non agricoles, et l'absence de planchers pour d'autres régimes, d'où la décision du Ministère des Affaires Sociales de ramener les pensions au niveau de l'allocation des familles nécessiteuses (180 dinars).

Malgré cet effort le niveau des prestations de vieillesse reste non-conforme à la C.102 qui prévoit minimum à 40 % du salaire de référence sans discrimination entre les régimes.

De même la C.102 exige l'obligation de réviser les taux de ces prestations à la suite de variations sensibles du niveau général des gains et/ou du coût de la vie tandis que le droit de la sécurité sociale tunisien ne met en place aucun système d'indexation au sens stricte exception faite, du régime public géré par la CNRPS qui a depuis sa mise en place opté pour la technique de péréquation.

3-4-2- Les principales conditions de la ratification et de la bonne application de la C.102

- **Le niveau dérisoire des allocations familiales ne constitue un obstacle à la ratification de la C.102**

La C.102 n'a pas fixé un minimum des prestations familiales, c'est ainsi que le niveau dérisoire des allocations familiales en Tunisie bloqué depuis 1986 qui ne répond plus aux objectifs de ces prestations n'est pas considéré comme une non-conformité.

- **L'absence de l'indemnité de chômage ne constitue pas non plus un obstacle à la ratification de la C.102**

Cette convention accorde une grande souplesse dans son article 2 qui dispose n'oblige d'avoir une assurance chômage. En application de cet article, la Tunisie n'est pas obligée d'avoir des prestations de chômage qui consistent au sens de la C.102 aux paiements périodiques correspondant au moins à 45 pour cent du salaire de référence.

Les concertations tripartites en Tunisie sont bien avancées sur la création d'un fond d'assurance perte d'emploi qui sera alimenté en principe par les bailleurs, les employeurs et le budget de l'Etat.

Rappelons que le contrat social conclu le 14 janvier 2014 a prévu parmi ses axes d'intervention la mise en place d'une caisse assurance chômage.

3-4-3 L'impact de la ratification de la C.102

- **Le développement et l'amélioration des prestations de la sécurité sociale**

La ratification de cette convention constituera un investissement important dans le bien-être des travailleurs et de l'ensemble de la population, par notamment le développement et l'amélioration des prestations de la sécurité sociale.

- **L'amélioration de la productivité et l'employabilité et du développement économique en général**

Le développement de la sécurité sociale par l'effet de cette ratification améliore la productivité et l'employabilité et participe au développement économique.

- **La stabilité de la main d'œuvre**

Une sécurité sociale développée aide à maintenir une main-d'œuvre stable et adaptable aux changements.

- **La cohésion sociale et l'édification de la paix sociale, des sociétés inclusives**

Cette ratification aboutira sûrement à instaurer un système de sécurité sociale plus performant qui renforcera la cohésion sociale et contribuera ainsi à édifier la paix sociale, des sociétés inclusives, assurant des conditions de vie décentes à toutes et à tous.

Une sécurité sociale développée est un des principaux vecteurs du développement économique et social, elle participe activement à la préservation de la paix sociale.

- **L'allègement des charges de la CNSS**

La création d'une caisse assurance perte d'emploi allège des charges de la CNSS consécutive au paiement des aides au profit des salariés qui ont perdu leur travail pour des raisons économiques et qui n'ont pas pu avoir une réparation financière par l'employeur. Il s'agit d'une indemnité de chômage déguisée sans contrepartie en cotisation qui a participé en partie au déséquilibre financier de la caisse. La CNSS a payé durant la période s'étalant entre 1982 et 2016 environ 3 milliards de dinars aux agents licenciés pour des raisons économiques et techniques⁹⁶

Conclusion

Il est peut être difficile dans la conjoncture économique difficile actuelle par laquelle passe la Tunisie et le déséquilibre financier chronique des caisses de sécurité sociale ne permettent à la Tunisie de s'engager à améliorer même progressivement les niveaux de prestation de la sécurité sociale découlant de la ratifier la C.102.⁹⁷ La ratification de la C.102 engage le gouvernement à améliorer progressivement les prestations de la sécurité sociale dans l'objectif d'atteindre les minimas fixés

La Tunisie a réussi dans sa politique d'extension de la couverture sociale à presque l'ensemble des catégories socioprofessionnelles et de préservation du principe de la répartition solidaire, mais elle a échoué dans ses tentatives de rapprochement entre les régimes de sécurité sociale en raison du déséquilibre financiers.

Le niveau des prestations dans nombreux régimes de sécurité sociale (salariés agricoles, personnes à revenu limité) est de loin inférieur au minimum de la C 102 et constitue un des principaux obstacles à sa ratification.

3-5 La convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989⁹⁸

3-5-1 -La ratification de la C.169 n'aura aucun apport pour la Tunisie en raison de l'inexistence des peuples indigènes et tribaux

La Tunisie a ratifié la convention n° 107 relative aux populations autochtones et tribales, 1957⁹⁹.

En 1962, il y a eu des estimations de l'existence de quelques centaines Berbères (Amazigh) qui se considèrent comme un peuple autochtone sont par la suite quasi-totalement intégrés dans la population tunisienne avec ses diversités selon toutes les études sociologiques et démographiques¹⁰⁰.

Nous pensons que le rapport de 2003 du groupe de travail d'experts de la commission africaine des droits de l'homme et des peuples sur les populations/communautés autochtones sur la situation des Berbères (Amazigh) d'Afrique du Nord qui se considèrent comme un peuple autochtone manque de précision dans la mesure où la composition et l'évolution démographique et culturelle de la Tunisie est totalement différentes du Maroc , de l'Algérie

⁹⁶ Source: Ministère des affaires sociales 2019

⁹⁷ 59 pays ont ratifié la C.102, ce nombre assez important de ratification n'est pas du uniquement à l'ancienneté de cette convention, mais également à la souplesse de ses dispositions qui a pris en considération la situation des pays en développement.

⁹⁸ Voir également la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, 13 septembre 2007.

⁹⁹ La C.107 a été révisée par la convention la C 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, qui concerne le respect et la protection des cultures, modes de vie et institutions traditionnelles des peuples indigènes et tribaux. Comme elle l'avait indiqué dans son observation générale de 1992,

¹⁰⁰ Voir , une étude sociodémographique sur les régions frontalières de la Tunisie , M . Bodrigua, 2010.

de l'Egypte ... Ce groupe de travail se réfère à des estimations selon lesquelles 5 % de la population, en Tunisie, sont censés être Amazigh ne sont pas précises selon les études sociologiques et démographiques sus-indiquées. Le gouvernement tunisien a répondu à propos d'un rapport demandé par la CEACR relatif à l'application de la C.107 qu'aucune question liée à des populations autochtones et tribales ne se pose en Tunisie. Le gouvernement fait également savoir que, aux termes de la constitution, tous les Tunisiens sont égaux en droits et en devoirs, et par conséquent devant la loi.

La commission encourage par conséquent le gouvernement à envisager de ratifier la convention no 169 et note que, en attendant d'envisager une telle ratification, le gouvernement reste dans l'obligation de donner effet aux dispositions de la convention no 107 qui reste pertinente, notamment les dispositions susceptibles de s'appliquer en respectant les principes des droits humains, généralement acceptés, des populations autochtones et tribales. Les études et les enquêtes sociodémographiques suscitées affirment qu'il n'existe pas en Tunisie des peuples tribaux au sens de la C.169 qui se distinguent des autres composantes de la communauté nationale par leurs conditions sociales, culturelles et économiques et qui sont régis totalement ou partiellement par des coutumes ou des traditions qui leur sont propres ou par une législation spéciale.

Le sentiment d'appartenance du peuple indigène ou tribale doit être considéré comme un critère fondamental pour déterminer les groupes auxquels s'appliquent les dispositions de la C.169 est absent dans la société tunisienne. En effet tous les tunisiens jouissent des droits fondamentaux de l'homme au même degré sans discrimination aucune. Toutes les valeurs, coutumes, traditions et cultures sont respectées par la constitution. Les écarts socio-économiques existent entre les régions et non entre des membres indigènes et d'autres membres de la communauté nationale. Certaines régions sont plus développées que d'autres pour essentiellement des raisons historiques, et géographiques.

Conclusion

La ratification de la C.169 est non seulement ne répond pas à un besoin sociodémographique réel, mais il est également incompatible avec les principes constitutionnels d'unité et d'indivisibilité de la république, d'égalité des citoyens et d'unicité du peuple tunisien. La Constitution tunisienne reconnaît la différence, la liberté de religion, de coutume, de culture, mais pas l'existence de peuples distincts au sein du peuple tunisien. ¹⁰¹

IV- L'impact de l'application des NIT sur l'économie, la paix sociale et l'adoption d'un nouveau modèle de relations professionnelles basé sur l'équilibre dans les relations entre les partenaires sociaux (Le dialogue social comme exemple type)

L'impact de l'application des NIT sur l'économie, la paix sociale et les relations de travail est certainement d'une grande importance bien qu'il ne puisse pas être quantifiable. Nous nous limitons à un seul aspect qui est la source des principaux impacts sur les relations de travail et la paix sociale notamment durant ces 10 dernières, à savoir le dialogue social au sens des NIT.

1- La Tunisie a ratifié la quasi-totalité des NIT en matière de dialogue social

La Tunisie a surtout ratifié la quasi-totalité des conventions, n°87 (liberté syndicale et protection du droit syndical), 98 (droit d'organisation et de négociation collective) 135 (représentants des travailleurs), 144 (consultations tripartites), 151 (relations de travail dans la fonction publique), 154 (promotion des négociations collectives). Les recommandations n°91, 94, 113, 129, 130, 144, 150 et 163 ont également influencé le droit tunisien, avant et après la révolution de 2011.

Ces NIT ont produit leur impact peu après leur ratification par notamment par l'instauration d'un dialogue social dans le cadre du conseil économique et social (CES) - (1962-2011 en vertu du décret-loi n°61-23 du 28 juin 1961). Il a surtout constitué, un espace de dialogue et de participation entre les principaux partenaires sociaux: syndicats des

¹⁰¹ La C.169 n'est ratifiée que par 23 pays (15 en Amérique du sud) bien les peuples indigènes souffrent de discrimination dans nombreux pays. Ce faible nombre de ratification est dû en partie à une volonté politique de ces pays de ne pas reconnaître les droits de ces peuples par peur de réclamer leur indépendance de l'Etat central

travailleurs, patronat, gouvernement, experts... Rappelons que sa composition initiale a regroupé des représentants des organisations de salariés, des entreprises industrielles et commerciales et des experts.

Afin de confirmer cette volonté du dialogue social, la Tunisie a en 2014 ratifié 3 des plus importantes conventions de l'OIT en rapport avec le dialogue, n°144, 154 et 151.8 Le travail décent constitue le pilier du dialogue social. Le multipartisme, le tripartisme et le bipartisme sont étroitement liés à la réalisation de ce principal objectif.

C'est par le dialogue que les partenaires sociaux ont réussi à établir des consensus, de prévenir et de régler des conflits du travail, de négocier les salaires, d'améliorer les conditions de travail et de promouvoir les entreprises et au sens large du terme notamment après 2011 dans une conjoncture où les inégalités et les vulnérabilités s'accroissent et des changements notables se produisent dans les domaines économiques et sociaux,

2- La contribution des NIT à la consolidation des négociations collectives

Les négociations collectives en Tunisie datent de 1936. Cependant, la négociation des salaires a été prohibée en 1946 ce qui a entraîné le gel du dialogue, car ce sont les négociations des salaires qui intéressent le plus les travailleurs et leurs syndicats. Il a donc fallu attendre la levée de cette interdiction par un décret n°73-247 du 26 mai 1973 pour que le dialogue redémarre de façon effective en 1974, après la conclusion de la convention collective cadre dans le secteur non agricole le 20 mars 1973. C'est sur la base de cette convention que les partenaires sociaux négocient jusqu'à nos jours les conventions au niveau sectoriel (appelé également de branche) et timidement au niveau de l'entreprise dans le secteur privé. Quant aux salariés du secteur agricole, ils n'ont pu avoir une convention collective cadre que le 13 octobre 2015, notamment à cause de la précarité de l'emploi et de la très faible syndicalisation dans ce secteur. Néanmoins, contrairement au secteur non agricole, aucune convention sectorielle et à forte raison, d'entreprise n'est encore négociée sur la base de cette convention cadre pour les motifs sus indiqués. Les organisations de travailleurs, d'employeurs ainsi que l'Etat veillent depuis la conclusion de la convention collective cadre en 1973 à la préservation de la paix sociale, principal objectif du dialogue social bi et tripartite.

Depuis son démarrage effectif et légal en 1973 et jusqu'à nos jours, le dialogue social dans le cadre des négociations collectives était fortement centralisé sur les salaires et à deux principaux niveaux: interprofessionnel et professionnel sectoriels (de branche) au plan national. Trois niveaux de négociation de conventions et d'accords sont institués en Tunisie:

- Les conventions et accords interprofessionnels qui sont signés entre les partenaires sociaux les plus représentatifs au niveau national sur les sujets communs à toutes les professions.
 - Les conventions et accords sectoriel (de branche), signés entre en principe les partenaires sociaux les plus représentatifs au niveau de la branche (absence de textes en matière de représentativité au niveau de la branche) et qui s'appliquent à l'ensemble des entreprises d'une branche donnée dans la mesure où l'accord et la convention de branche couvrent toutes les entreprises rattachées à une même famille professionnelle. Le champ d'application est national, contrairement à d'autres pays où il peut être régional ou local.
 - Les conventions et accords d'entreprise signés au sein même d'une entreprise entre l'employeur et le syndicat le plus représentatif de l'entreprise (le même problème de vide juridique en matière de représentativité se pose également au niveau de l'entreprise). Ils s'appliquent à l'ensemble des salariés de celle-ci et peuvent avoir un champ d'application à d'autres entreprises si elles y adhèrent. Les questions négociées doivent en principe refléter les spécificités d'une entreprise déterminée. Cependant, les textes disposent et la pratique impose. En effet, l'ordre du jour des négociations à tous les niveaux est souvent quasi-limité aux aspects ayant des répercussions pécuniaires directes ou indirectes au profit des salariés. Le faible pouvoir d'achat de la majorité écrasante des salariés et la concurrence mondiale et nationale de plus en plus intense engendrant un faible taux de croissance et un fort taux d'inflation expliquent la limitation des négociations
- Quant au choix des niveaux de négociation, il devrait normalement être du ressort des partenaires sociaux eux-mêmes puisqu'ils sont les mieux placés pour décider du niveau des négociations le plus approprié, y compris

celui de l'entreprise, c'est le cas de la Tunisie et de plusieurs pays qui ont opté pour un système mixte de négociations: des conventions collectives cadres complétées par des conventions à des niveaux inférieurs.¹⁰²

Les négociations des salaires n'ont pas encore réussi à établir un lien entre le salaire et les différents indicateurs de performance. Depuis 2011, le dialogue s'est centralisé au niveau interprofessionnel et s'est limité à fixer une augmentation généralisée des salaires à pourcentage unifié pour tous les salariés du secteur privé, et souvent à des montants fixes selon les catégories pour les fonctionnaires et les employés des entreprises publiques.

Nous constatons qu'un consensus implicite existait en Tunisie depuis 1973 entre les organisations de travailleurs, celles d'employeurs et l'Etat, (acteur social ou pouvoir public selon son statut dans les négociations) pour l'adoption du niveau centralisé des négociations comme étant le niveau préféré qui sert de cadre au dialogue aux niveaux inférieurs, soit pour un secteur professionnel, ou pour les entreprises.

Les intérêts des trois parties sus-indiquées convergent à ce niveau de dialogue. En effet, c'est à ce niveau que les organisations de travailleurs et d'employeurs négocient des questions à caractère général et se mettent souvent d'accord sur des règles de base qui constituent le minimum à respecter par toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application professionnel de l'accord conclu. L'exemple type de ce dialogue dans le secteur privé est celui qui se déroule périodiquement entre l'UGTT et l'UTICA, en présence d'un ou de plusieurs représentants de l'Etat (en principe comme simple facilitateur) pour la révision de la convention collective cadre dans le secteur non agricole conclue en 1973, qui était révisée à 4 reprises (1984 – 1992 et 2004 et 2008).

Cette convention a mis en place des règles générales soit pour améliorer celles du code du travail, soit pour combler un vide constaté dans ce même code afin de bien organiser les relations professionnelles entre les salariés et les employeurs. Les dispositions de cette convention objet du dialogue social centralisé au niveau national interprofessionnel sont susceptibles d'être améliorées par les négociations sectorielles (branches) ou d'entreprise. Quant au secteur public, ce dialogue était beaucoup moins fréquent entre l'UGTT et le gouvernement pour la révision du statut général de la fonction publique qui n'a pas fait l'objet de révision depuis 1983 et celui des entreprises et offices publics qui n'a pas non plus été fait l'objet de révision depuis 1999. Les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que l'Etat, assument une responsabilité assez lourde dans la réussite ou l'échec de ce dialogue et des conséquences qui en découlent; c'est ainsi que les représentants de ces organisations appartiennent souvent aux bureaux exécutifs ou aux instances supérieures respectives des organisations concernées. Quant à l'Etat, il est souvent représenté par le ministre des affaires sociales.

Les organisations professionnelles sont souvent représentées à ce niveau par des représentants des secteurs professionnels concernés, il s'agit des gens du métier qui connaissent bien les points forts et les points faibles de leurs secteurs en question, ainsi que la conjoncture économique nationale et internationale par laquelle ils passent. Jusqu'au mois d'avril 2020 (date de la réalisation de ce travail), les conventions sectorielles sont au nombre de 55 et couvrent selon le ministère des affaires sociales, 90% des salariés. Le taux de couverture conventionnelle est l'un des indicateurs du poids des négociations collectives.. En effet, pour harmoniser les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi des salariés au sein d'une même profession ou d'un même secteur d'activité, le code de travail prévoit une procédure d'extension visant à rendre ce texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs de la branche, que les entreprises soient adhérentes ou non aux organisations professionnelles signataires du texte. C'est par le mécanisme de l'extension que les conventions et les accords conclus deviennent contraignants pour l'ensemble d'un secteur d'activité couvrant tous les employeurs et les salariés y compris ceux qui ne sont pas membres des organisations signataires.

¹⁰² • Les conventions sectorielles sont négociées dans le cadre de la convention collective cadre.

- Les conventions d'entreprise dans le cadre des conventions sectorielles sans autorisation aucune.
- Les entreprises qui appartiennent à des secteurs d'activité non régis par des conventions collectives sectorielles peuvent négocier et conclure des conventions collectives dans le cadre de la convention collective cadre après autorisation du ministre des affaires sociales.
- Les statuts particuliers des personnels des entreprises et offices publics sont négociés et conclus dans le cadre du statut général. Quelques rares entreprises publiques sont encore régies par des conventions d'entreprise.
- L'articulation de la négociation de tous ces textes est fondée sur le principe de faveur selon lequel, toute disposition moins favorable aux salariés est nulle, ce qui fait que chaque texte négocié doit améliorer ou du moins garder les droits acquis accordés par un autre texte réglementaire ou conventionnel.
- Les statuts particuliers des entreprises publiques sont négociés dans le cadre du statut général.

Nous pensons que le mécanisme qui correspond le mieux à la réalité tunisienne est celui de l'étendue des conventions collectives de branche par la puissance publique et leur application aux entreprises entrant dans le champ d'application de cette même branche afin de couvrir le maximum de salariés.³⁰ Indépendamment du cadre juridique d'extension des conventions collectives, les taux de couverture conventionnelle dépendent fortement de la présence syndicale.

Il est à préciser que le droit tunisien est conforme à la recommandation n°163 qui encourage les négociations collectives à tous les niveaux: national, de branche et d'entreprise. Cependant, en réglementant les conventions collectives, il a donné une préférence nette aux négociations sectorielles. Les négociations au niveau de l'entreprise sont conçues comme une exception à la règle, lorsqu'il s'agit d'une entreprise dont l'activité échappe au champ d'application d'une convention de branche.

L'option pratique et sa consécration juridique du niveau de branche dans le secteur privé comme le niveau le plus favorable au développement et à la promotion du dialogue social et de la négociation bipartite au détriment de celui de l'entreprise contrairement au secteur public s'explique par différentes raisons dont principalement:

- la taille de l'entreprise tunisienne, de manière générale dans le secteur privé qui ne favorise pas la négociation à ce niveau;

Selon le rapport de la banque mondiale de 2014 sur la Tunisie, les entreprises qui emploient moins de 10 salariés ou représentent plus que 90% du tissu économique tunisien;

- la faible syndicalisation dans les entreprises du secteur privé, notamment, les petites et moyennes entreprises rend la négociation à ce niveau quasi- impossible à cause de l'absence du partenaire syndicale;

Contrairement à d'autres pays, le droit du travail tunisien ne permet pas à l'employeur de négocier une convention collective avec d'autres représentations des salariés autre que les syndicats et ce, conformément aux dispositions du code du travail qui ont accordé aux syndicats le monopole de conclusion des conventions collectives.

Aussi faut-il signaler que seule la représentation syndicale dans l'entreprise jouit de la personnalité juridique qu'elle tire de la personnalité juridique de la centrale syndicale à laquelle elle appartient. Les interprétations restrictives des dispositions du code du travail fondées sur l'absence d'articles réglementant la présence syndicale dans l'entreprise qui ont abouti à l'illégalité des négociations à ce niveau, sont à notre sens trop superficielles et en contradiction avec la convention n° 87 de l'OIT ratifiée par la Tunisie;

- le risque d'existence des syndicats – maisons (acquis à l'employeur) d'où la possibilité d'aboutir à la conclusion des conventions collectives plus favorables à l'employeur qu'aux salariés lorsqu'il n'existe pas de conventions sectorielles;

- Même lorsque de telles conventions existent, la convention collective d'entreprise peut ajouter de nouvelles questions non réglementées: ni par les conventions sectorielles auxquelles elles appartiennent, ni par la convention cadre, non plus par le code du travail et qui peuvent être défavorables aux salariés;

- Le déséquilibre des rapports de force au niveau de l'entreprise risque également de produire des conventions défavorables aux salariés et vice versa dans la mesure où les conventions collectives sont généralement le produit d'un rapport de force entre les parties à la négociation.

Faut-il préciser que les membres des représentations syndicales ne jouissent que d'une protection de forme contre les abus éventuels de quelques employeurs, d'où le risque de leur exposition à des pressions ou menaces afin de les pousser à céder sur certaines questions.

Par contre, au niveau sectoriel, le rapport de force entre la partie syndicale et celle patronale est plus équilibré, ce qui explique l'équilibre bien que relatif des obligations et droits dans les conventions de branche;

- Le risque d'impossibilité d'encadrement et d'orientation des négociations collectives, au niveau de l'entreprise, par les structures des centrales syndicales de travailleurs et d'employeurs: il est parfois difficile d'encadrer et d'orienter les négociations dans toutes les entreprises.

Les structures supérieures de ces centrales syndicales risquent même de ne pas être informées du déroulement de ces négociations.

La notion de dialogue social en Tunisie ne réfère plus à une simple procédure d'échange de points de vues mais elle est devenue une consultation obligatoire dans certains domaines dans le cadre des nouvelles institutions, à savoir: le contrat social (CS) (2013), le conseil national du dialogue social (CNDS) (2017).¹⁰³

Le principal défi implicitement partagé par les institutions du dialogue social ainsi que l'ensemble de leurs acteurs est surtout le redressement socio-économique du pays.

Après 2011, la situation économique a subi de profondes détériorations face à des mouvements ouvriers en pleine effervescence. Le creusement des inégalités des revenus étant de plus en plus largement reconnu par les institutions financières internationales comme une distorsion de la société qu'il convient de corriger par le dialogue social dans l'espoir de dégager un consensus général susceptible d'atténuer la fracture sociale.

Le dialogue social en général et la négociation collective en particulier, sont les meilleurs, voire, les incontournables mécanismes pour apaiser les tensions sociales, notamment en temps de crise et afin concevoir les politiques qui correspondent aux priorités nationales. C'est dans ce contexte que les organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs ont appelé à un nouveau dialogue social aboutissant à un contrat social. C'est ainsi qu'en 2012 on a assisté au démarrage de la formulation d'un contrat social avec l'assistance du BIT. Ce long et pénible dialogue a enfin abouti à la conclusion du contrat social le 14 janvier 2013 entre 3 partenaires sociaux: gouvernement, UGTT et UTICA.¹⁰⁴

La conclusion du contrat social représente un pas supplémentaire vers la consolidation de la transition démocratique et le renforcement de la cohésion sociale. C'est une reconnaissance par les partenaires sociaux que le dialogue social est un puissant marqueur de démocratie, de consensus et un générateur de paix sociale. Elle a aidé à prévenir une grave crise sociale susceptible de dégénérer en dérapage incontrôlable.

La mise en œuvre des clauses du contrat social était une des priorités nationales des partenaires sociaux, notamment en ce qui concerne le dialogue au sujet de la réforme des régimes de retraite, l'instauration de principe de la justice sociale entre les régions, le partenariat social....

Bien qu'il soit un document de généralités et d'intentions, sans définir un processus et des délais de réalisation de ses objectifs, ce contrat social a institutionnalisé un dialogue social tripartite, permanent, régulier et global concernant les questions qui retiennent l'intérêt des trois parties de production. Il s'agit « d'assurer la paix et la stabilité au plan social et les conditions adéquates pour réaliser une croissance économique et un développement social », précise le document.

Comme l'a prévu le contrat social, une loi relative à la création du conseil national de dialogue social (CNDS) ¹⁰⁵ a été votée en 2017 par l'ARP. Il a pour principal défi la mise en œuvre d'un tripartisme plus effectif afin de promouvoir le dialogue dans ce cadre institutionnel, appelé « dialogue social au plus haut niveau », entre le gouvernement et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs. Bien qu'il soit consultatif, le CNDS peut contribuer à l'adoption de politiques sociales et économiques s'appliquant à tous les processus décisionnaires ayant une incidence sur les relations professionnelles.

¹⁰³ La commission nationale de dialogue social (CNDS) instituée en 1996 n'a jamais fonctionné, elle est dissoute et remplacée par le conseil national de dialogue social en 2017.

¹⁰⁴ La conclusion de CS en séance plénière de l'assemblée nationale constituante (ANC remplacée en 2014 par l'ARP).

¹⁰⁵ Le CNDS se compose de l'assemblée générale, du bureau de l'assemblée générale, et de la direction du conseil. L'assemblée générale du CNDS est composée de:

- 35 représentants du gouvernement ;
- 35 représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs ;
- 30 représentants des organisations les plus représentatives des employeurs dans les secteurs non agricoles ;
- 5 représentants des organisations les plus représentatives des employeurs dans les secteurs agricoles.

