

Commission de l'application des normes

Date: 16 mai 2024

Les gouvernements figurant sur la liste préliminaire des cas individuels ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de fournir, sur une base purement volontaire, des informations écrites avant le 20 mai 2024.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements inscrits sur la liste préliminaire des cas individuels

Tunisie (ratification: 1957)

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

Suite aux observations de la Commission de l'application des normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant la violation du droit syndical, il y a lieu de signaler que la Tunisie n'a jamais failli à ses obligations vis-à-vis de l'Organisation internationale du Travail concernant l'application effective des conventions internationales du travail. C'est ainsi qu'elle s'est toujours attelée à assurer une bonne application des conventions ratifiées qui sont actuellement au nombre de 64 dont la convention n° 87, la convention n° 98 concernant la négociation collective et la convention n° 135 concernant les représentants syndicaux.

Nous affirmons également, dans ce cadre, l'adhésion de notre pays aux principes et droits fondamentaux au travail et leur consécration sur le terrain, et le respect des dispositions de la législation nationale relative au droit syndical contenues dans la Constitution tunisienne, le Code du travail, les conventions collectives cadres et sectorielles ainsi que les prérogatives et facilités accordées aux délégués syndicaux.

Il convient également de noter que le ministère des Affaires sociales traite sur le même pied d'égalité avec tous les partenaires sociaux, y compris les organisations et les syndicats professionnels, tout en respectant la neutralité, la transparence et la préservation de la paix sociale, et dans le cadre de la consolidation du droit syndical et du respect de la loi, et dans un climat de travail exempt de violence, de pressions et de menaces de toutes sortes et cela en faveur de l'intérêt national.

I. Concernant l'arrestation du secrétaire général du Syndicat tunisien des autoroutes Anis El Kaabi

Il est à signaler que le secrétaire général du Syndicat tunisien des autoroutes Anis El Kaabi qui a été arrêté le 31 janvier 2023 et qui a été placé en détention dans le cadre d'une enquête ouverte pour «exploitation d'un fonctionnaire public de sa qualité en vue de porter préjudice à l'administration, ou l'entente pour faire obstacle à l'exercice d'un service public, par démission collective» et ce, conformément aux dispositions des articles 96 et 107 du Code pénal, a été libéré jeudi 18 avril 2024. C'est ainsi que la chambre d'accusation de la Cour d'appel de Tunisie a décidé de le libérer et de le renvoyer dans l'état dans lequel il se trouve, libre, avec interdiction de voyager et la Cour de cassation a annulé le 5 mars 2024 la décision de la chambre d'accusation de renvoyer Anis al-Kaabi devant la chambre criminelle.

II. Concernant la liste des services essentiels

Il y a lieu de noter que l'article 381-3 du Code du travail a repris la définition de la notion de «service essentiel» adoptée par le Comité de la liberté syndicale à savoir: «Pour déterminer les cas dans lesquels une grève pourrait être interdite, le critère à retenir est l'existence d'une menace évidente et imminente pour la vie, la sécurité et la santé dans tout ou partie de la population.» C'est ainsi l'article 381-3 stipule que «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». Cette définition n'a soulevé en pratique aucun problème, ni difficulté, grâce notamment à la tradition bien ancrée qui consiste au règlement des conflits collectifs du travail, ainsi que toutes les questions qui s'y rapportent, par le dialogue social et le consensus. Cette démarche consensuelle, qui est le fait des partenaires sociaux (patronat, syndicats des travailleurs, pouvoirs publics), a constamment abouti à la conclusion des accords entre les employeurs et les travailleurs sur l'accomplissement d'un travail minimum dans les services essentiels notamment dans les services publics (hôpitaux, services d'approvisionnement en eau et électricité...). Cette pratique a permis de ne pas recourir à l'arbitrage obligatoire prévu dans l'article 381 *ter* du Code du travail, ainsi qu'à la réquisition mentionnée dans l'article 389 du même code.

III. Concernant la modification du Code du travail

Il est à signaler d'abord que notre pays connaît actuellement une révolution législative dans le domaine du travail et des relations professionnelles, dans le but de modifier progressivement la législation du travail, de renforcer les conditions de travail et les droits fondamentaux des travailleurs, d'éliminer toutes les formes de travail précaire et de renforcer la stabilité au travail qui font partie actuellement de nos priorités absolues. Dans ce cadre, et conformément aux instructions du Président de la République tunisienne, M. Kais Saied, (février 2024) et dans le but d'offrir des conditions de travail décentes aux travailleurs des secteurs public et privé et d'éliminer les emplois précaires tout en assurant la continuité et la durabilité des institutions, le ministère des Affaires sociales a commencé à réaliser un inventaire actualisé et urgent des entreprises de sous-traitance et à intensifier les campagnes sur le travail précaire à travers le contrôle du respect des principes de travail décent, dans le but de préparer des visions sur les mécanismes et les réformes juridiques capables de faire face à ce type d'emploi. À cet effet, deux commissions ont été nommées au niveau de la présidence du gouvernement et le ministère des Affaires sociales, chargées de préparer un projet de loi portant modification du Code du travail pour mettre fin à toutes les formes de travail précaire.

1. Concernant l'affiliation des enfants aux syndicats

Concernant le deuxième alinéa de l'article 242 du Code du travail qui stipule que: «Les mineurs de plus de 16 ans peuvent adhérer à un syndicat sauf si leur père ou tuteur s'y oppose», il convient de noter que l'âge légal de la majorité a été unifié dans la législation tunisienne à 18 ans. De même, le législateur a adopté l'âge de 18 ans comme point de départ à la majorité dans un certain nombre de domaines, à l'instar du mariage qui est de 18 ans pour les deux sexes, selon l'article 5 du Code de statut personnel (CSP), ou pour l'obtention du permis de conduire, et de la carte d'identité. Il est à signaler encore que les normes internationales du travail ratifiées ont contribué en Tunisie à la construction progressive d'un système de protection du travail des enfants porteur des valeurs du droit humanitaire. Ce système trouve son cadre original dans le Code du travail (1966), dont les dispositions, à certains égards, sont devenues plus robustes grâce à la Constitution de 2022, et se sont également davantage intégrées à d'autres dispositions incluses dans des textes parfois d'application générale, de même les normes internationales du travail ratifiées sont parfaitement introduites en droit tunisien. Le Code du travail, par ailleurs, a permis à l'enfant d'intégrer la vie active, conformément à des conditions de protection spécifiques, et dans ce cadre, il est à signaler que l'affiliation aux syndicats pour les enfants de moins de 18 ans ne constitue pas une restriction considérant que la législation constitue un tout indivisible et ne peut pas comprendre des dispositions contradictoires. C'est ainsi que le législateur tunisien a exigé la qualité de travailleur pour s'affilier à un syndicat et l'article 242 du Code du travail a stipulé que «des syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, peuvent se constituer». Considérant que cet article n'inclut pas les conditions d'adhésion d'un travailleur à un syndicat selon lesquelles il doit être âgé d'au moins 18 ans, mais donne plutôt la possibilité aux mineurs de moins de 18 ans d'adhérer à un syndicat à moins que leur père ou le tuteur ne s'y oppose, et compte tenu du fait que si la personne n'atteint pas l'âge légal de la majorité, la plupart de ses obligations sont considérées comme invalides et inappropriées tant qu'elle n'a pas encore la capacité juridique, il s'agit ici d'un bénéfice au profit du mineur n'ayant pas atteint l'âge de la puberté et de la maturité légale. De même, le Code du travail classe cette catégorie d'enfants parmi les jeunes travailleurs, car il les considère, au sens de l'article 353 du Code du travail, comme des apprentis et non pas comme des travailleurs et ils perçoivent une indemnité et non pas un salaire. Selon l'article 353: «Toute personne convaincue, d'avoir employé sciemment, en qualité d'apprenti, d'ouvrier ou d'employé, des jeunes gens de moins de 18 ans n'ayant pas rempli les engagements de leur contrat d'apprentissage, ou n'étant pas régulièrement déliés, est passible d'une indemnité prononcée au profit du chef d'établissement ou d'atelier abandonné.» Conformément à ce qui précède, la législation nationale est tout à fait harmonieuse dans ce cadre et conforme à l'intérêt du mineur et à la protection de l'enfant.

2. Concernant l'accès des étrangers aux fonctions des dirigeants syndicaux

Concernant l'aval préalable qui doit être accordé aux ressortissants étrangers pour exercer des fonctions syndicales, il y a lieu de signaler à ce sujet que cela ne constitue pas pour les étrangers une limitation au droit syndical puisqu'ils peuvent être membres du syndicat et exercer le droit de grève au même titre que les Tunisiens, même s'ils n'ont pas la possibilité de participer à la direction des syndicats. De même, le Code du travail a fixé à travers le chapitre II les conditions d'emploi de la main-d'œuvre étrangère, l'article 258 stipule que: «Les dispositions du présent chapitre fixent les conditions d'emploi des étrangers en Tunisie compte tenu des conventions conclues entre la République tunisienne et les pays étrangers et

des dispositions légales spécifiques.» Encore, l'article 278 du Code de travail stipule que la déclaration d'établissement doit comporter obligatoirement la nationalité des travailleurs étrangers occupant des emplois, ce qui exige la vérification des numéros de la carte de séjour, la date de sa délivrance et la durée de sa validité. Ces articles visent à protéger les travailleurs étrangers contre tout abus et non-respect des principes de travail décent d'une part, et de maintenir l'ordre général et la paix sociale d'autre part. De même, le gouvernement estime que le délai de cinq ans prévu au premier alinéa de l'article 251 du Code du travail est un délai raisonnable et il est le même délai requis, par exemple, pour les citoyens de l'Union européenne pour obtenir le droit de séjour permanent dans un autre pays de l'Union européenne après y avoir vécu légalement et sans interruption pendant cinq ans.

3. Concernant les restrictions au droit de grève

Il est à signaler dans ce contexte, que la législation tunisienne est conforme aux conventions internationales du travail, notamment à la convention n° 87, même si elle n'a pas explicitement prévu le droit de grève. C'est ainsi que les dispositions de l'article 3 alinéa 1 de la convention sont conçues de manière tellement générale, qu'elles sont sujettes à une large interprétation. D'ailleurs ces dispositions ne traitent pas expressément des conditions d'exercice du droit de grève mais elles traitent essentiellement des droits des organisations des travailleurs et des employeurs d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. Il est à signaler alors que la législation nationale a consacré la liberté syndicale et a tenté de combler cette lacune, et elle comprend même des dispositions qui dépassent celles contenues dans les conventions n°s 87 et 98. C'est ainsi que la liberté syndicale dans notre pays s'élève au niveau des libertés constitutionnelles, et la Constitution garantit le droit syndical et le droit de grève, l'article 21 stipule que: «Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'État garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs». En outre, l'article 40 de la Constitution exige que «la liberté de constituer des partis politiques, des syndicats et les associations est garantie. Les partis politiques, les syndicats et les associations s'engagent dans leur statut et leurs activités à respecter les dispositions de la Constitution et de la loi, ainsi que la transparence financière et le rejet de la violence». Aussi bien le droit syndical et le droit de grève sont garantis par l'article 41 qui stipule que: «Le droit syndical, y compris le droit de grève est garanti». On peut dire alors que la question de la protection du droit de grève ne pose aucun problème au niveau de la législation nationale ou de la pratique par rapport au droit tunisien, et considérant que la Tunisie a adhéré au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels conformément à la loi n° 30 du 29 novembre 1968 qui consacre dans son article 8 que le droit de grève est garanti, à condition qu'il soit exercé conformément à la législation du pays concerné. De même le Code du travail a codifié ce droit à travers des dispositions, en parfaite harmonie avec celles stipulées dans la convention n° 87, en particulier l'article 3 de la convention qui stipule que: «Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit [...] d'organiser leur gestion et leurs activités, et formuler leurs programmes d'action», et l'article 8 qui stipule que: «La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention». Quant à l'approbation de la centrale syndicale des travailleurs à une grève ou à une interdiction de travail, le gouvernement n'a reçu, à ce jour, aucun commentaire ni plainte de la part des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs actifs en Tunisie, même les lois internes des organisations d'employeurs et de travailleurs incluent l'exigence que leur autorité centrale approuve les grèves ou les interdictions de travail, ce qui est en harmonie avec le Code du travail. Par conséquent, la grève dans notre pays ne pose

aucun problème et la législation nationale ne viole donc pas les dispositions de cette convention, qui n'a pas consacré, comme nous l'avons mentionné précédemment, le droit de grève, ce qui a ouvert la voie à de nombreuses interprétations dans ce contexte, et, pour éviter ce vide et cette ambiguïté, le Conseil d'administration de l'OIT a décidé de soulever la question devant la Cour internationale de Justice pour obtenir son avis consultatif sur cette question. Ainsi, le gouvernement considère que les articles 376 *bis*, 376 *ter*, 387 et 388 du Code du travail sont conformes à l'intérêt des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs présentes en Tunisie.

IV. Concernant les critères de représentativité

Il convient de noter dans ce contexte que le gouvernement (ministère des Affaires sociales) collabore avec les partenaires sociaux pour développer une vision d'un système de représentation syndicale compatible avec les partis sociaux, et en adéquation avec les particularités de la réalité économique et sociale et le système des relations professionnelles en Tunisie, avec le soutien du Bureau international du Travail en Tunisie. Dans le cadre de fixation des normes de représentativité syndicale, et afin de combler le vide juridique de la législation en matière de définition de ces normes et de régulation du pluralisme syndical, et conformément aux dispositions de la convention n° 144 relatives aux consultations tripartites, et suite aux séminaires organisés avec le BIT sur les normes de représentativité susceptibles d'être adoptées, le ministère – dans la mesure de garantir que la détermination des organisations représentatives au niveau des secteurs et des entreprises est fondée sur des critères clairs, préétablis, objectifs et adoptés après consultation de toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées – a invité par écrit les organisations professionnelles, à savoir: l'Union tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), l'Union générale tunisienne du Travail (UGTT), l'Union tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche (UTAP), l'Organisation tunisienne du Travail (OTT), la Fédération tunisienne des compagnies d'assurances, la Fédération tunisienne des directeurs de journaux, l'Association professionnelle tunisienne des banques et établissements financiers, l'organisation professionnelle des propriétaires d'entreprises de Tunisie, le syndicat tunisien des agriculteurs (SYNAGRI), la Confédération générale tunisienne du travail (CGTT), l'union tunisienne des travailleurs (UTT), la Confédération des Entreprises citoyennes de Tunisie (CONECT), la fédération tunisienne des hôtels, la fédération tunisienne des travailleurs, l'union des syndicats du transport de Tunis et le syndicat national des journalistes tunisiens, afin d'examiner des normes proposées à cet effet et à exprimer leur avis. Nos services ont reçu quelques réponses à cet effet des organisations professionnelles suivantes (CONECT, UTAP, SYNAGRI, OTT, UTT, CGTT), l'union des syndicats du transport de Tunis, l'organisation professionnelle des propriétaires d'entreprises de Tunisie), tandis que le reste est resté sans réponse. De même, le ministère a invité les organisations les plus représentatives pour assister à une réunion de travail à cet effet, mais elles n'y ont pas assisté. Pour faire face à cette situation, le ministère pense actuellement à relancer le dialogue avec toutes les parties impliquées dans la question, avec le soutien du BIT en Tunisie et en s'appuyant sur de nombreuses expériences comparatives programmées lors des prochains programmes de formation (nous avons examiné dernièrement et échangé des documents et des études sur l'expérience algérienne en ce qui concerne la législation sur la représentativité syndicale).