

Santiago – 2017

4^e COMMISSION

« Flexibilité de l'emploi et autres types émergents de relations de travail »

Préambule

La flexibilité (quantitative ou qualitative) est devenue un enjeu majeur de la compétitivité des entreprises qui doivent s'adapter, voire réagir le plus rapidement possible à des aléas, des conjonctures ou des contraintes économiques, lesquelles sont de moins en moins prévisibles.

Pour ce faire, les entreprises privilégient soit la flexibilité externe en ayant recours à l'intérim, aux contrats à durées déterminées, à la sous-traitance, voire à l'externalisation de certaines compétences (informatique, comptabilité, logistique, centres d'appels, restauration etc...), soit la flexibilité interne en ayant recours 1) à une flexibilité « temporelle » par aménagement du temps de travail ou par recours au travail à temps partiel, 2) à une flexibilité « géographique » des lieux de travail (télétravail, travail à domicile, voire changement d'affectation d'un poste de travail à l'autre au service d'un même employeur), 3) à une flexibilité par élargissement des tâches du travailleur pour recomposer un métier au sein de la même entreprise (spécialisation par formation en vue de l'augmentation des compétences du travailleur), voire 4) à une flexibilité par reconversion (formation en vue d'un changement de métier au sein de la même entreprise).

Du point de vue des travailleurs, cette flexibilité peut être perçue par certains comme source de précarité de nature à dégrader leurs conditions d'existence et, pour d'autres, cette flexibilité peut tout à la fois être associée à une gestion plus libre de leurs périodes d'activité lorsque, par exemple, des horaires plus souples auront été négociés ou choisis et non imposés ce qui constituerait en ce qui les concerne un moyen de rendre le travail moins monotone ou plus varié.

En l'occurrence, le thème retenu par la 4^e Commission lors du 59^{ème} Congrès international de l'U.I.M. tend, d'une part, à examiner les différents modes de « flexibilité temporelle et géographique » introduits par chaque pays dans son droit positif et, d'autre part, à identifier d'autres modes émergents (au sens de alternatif) de relations de travail qui seraient apparus en vue d'assurer une plus grande flexibilité du temps de travail.

* * *

Questions

[1] Existe-t-il dans votre pays une réglementation relative au temps de travail ?

-le temps de travail est règlementé par le code du travail et les conventions collectives. Le chapitre premier « formation du contrat » du premier titre « le contrat du travail » du code du travail, règlemente la durée du contrat du travail (CDD et CDI) ainsi que le chapitre 4 du même titre règlemente la durée du travail.

- La durée légale du travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine sans que la durée de cette période ne puisse être supérieure à une année.

Cette durée peut être réduite sans qu'elle puisse être inférieure à 40 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine et ne dépassant pas une année et ce, par les conventions collectives ou par des textes réglementaires, pris après consultation des organisations syndicales des employeurs et des travailleurs.

- Dans les entreprises agricoles, la durée légale du travail est fixée à deux mille sept cent heures par an au maximum pour trois cents jours de travail effectif.

[2] Dans l'affirmative :

- a) Quelles sont les règles générales applicables à la durée du temps de travail ?**
- b) Le législateur a-t-il envisagé des dérogations générales à ces règles ?**
- c) En dehors de ces dérogations générales, le législateur a-t-il prévu d'autres dérogations particulières applicables à la durée du temps de travail ?**

a) Le contrat de travail, en droit tunisien, est conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée.

Selon l'article 6-2 du code du travail, Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une limitation de la durée de son exécution ou l'indication du travail dont l'accomplissement met fin au contrat. Ce qui signifie que le CDD peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

-D'après le paragraphe 1 de l'article 6-4 du code du travail le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas suivants :

- l'accomplissement de travaux de premier établissement ou de travaux neufs ;
- l'accomplissement de travaux nécessités par un surcroît extraordinaire de travail ;
- le remplacement provisoire d'un travailleur permanent absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- l'accomplissement de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, effectuer des opérations de sauvetage ou pour réparer des défauts dans le matériel, les équipements ou les bâtiments de l'entreprise ;

- l'exécution de travaux saisonniers ou d'autres activités pour lesquelles ne peut être fait recours, selon l'usage ou de par leur nature , au contrat à durée indéterminée .

-Durée normale du travail

La durée de travail peut varier de 40 à 48 heures - En vertu de l'article 79, alinéa 1er, du code du travail, tel que modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, la durée du travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine sans que la durée de cette période ne puisse être supérieure à une année.

L'alinéa deux de l'article 79 du code du travail dispose que cette durée peut être réduite sans qu'elle puisse être inférieure à 40 heures par semaine ou une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine et ne dépassant pas une année et ce, par les conventions collectives ou par des textes réglementaires, pris après consultation des organisations syndicales des employeurs et des travailleurs.

- La loi ne prévoit expressément qu'un seul mode de limitation de la durée du travail : la limitation hebdomadaire fixée à 40, 48 et 64 heures, mais il en est d'autres qui peuvent être envisagés : le législateur, sans les énumérer, les a visés en bloc par les mots "toute autre limitation équivalente". Mais, dans tous les cas, quelle que soit la période de temps sur laquelle est basée la limitation, celle-ci doit être calculée de telle sorte que la moyenne hebdomadaire du travail ne soit pas supérieure à 40, 48 ou 64 heures.

b) Le contrat de travail à durée déterminée peut également être conclu, dans des cas autres que ceux indiqués au paragraphe 1 de l'article 6-4 du code du travail précédent, sur accord entre l'employeur et le travailleur et à condition que la durée de ce contrat n'excède pas quatre ans y compris ses renouvellements ; tout recrutement du travailleur concerné après l'expiration de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai.

-L'alinéa deux de l'article 79 du code du travail prévoit la possibilité de réduire la durée maximale du travail par des conventions collectives ou des règlements adoptés après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Avant la révision de 1996, une telle réduction n'était possible que par décret.

c) Lorsque, à l'expiration du terme établi, le salarié continue à rendre ses services sans opposition de l'autre partie, le contrat (CDD) se transforme en un contrat à durée indéterminée.

- Dans certaines branches d'activités, la durée du travail peut être ramenée par décret à quarante heures par semaine ou à une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine sans toutefois que la durée de cette période puisse dépasser une année.

-La durée hebdomadaire de présence fixée conformément aux dispositions de l'article 79 du code du travail peut être portée, pour certaines entreprises ou certaines catégories du personnel, à 64 heures au maximum afin de tenir compte de la perte de temps résultant de l'interruption du travail ou de la nature du travail et ce, par arrêté du ministre chargé des Affaires sociales.

--Selon l'article 18 de la convention collective des entreprises de gardiennage, de sécurité, et de transport de fonds , La durée de travail est fixée à 48 heures par semaine. Cependant, les gardiens, les gardiens principaux, les gardiens maîtres de chiens, les chefs d'équipe, les chefs de postes et les chefs de brigades sont tenus d'effectuer 64 heures par semaine. Cette durée sera réduite de 64 heures à 60 heures par semaine, et ce, à partir du premier mai 2008. Les chauffeurs et les convoyeurs de transport de fonds sont tenus d'effectuer 54 heures par semaines (art. 17, C.C.S., précitée, ajouté par avenant n° 5 approuvé par l'arrêté du ministre des affaires sociales, de la solidarité et des tunisiens à l'étranger du 10 août 2006).

- A titre exceptionnel, l'inspection du travail territorialement compétente peut :

1 - autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail dans certaines circonstances exceptionnelles pour l'exécution de travaux urgents en cas d'accidents, de réparations nécessaires ou de sauvetage ;

2 - autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail en cas de surcroît extraordinaire de travail sans que la durée journalière n'excède 10 heures ;

Dans les deux cas sus-indiqués, les prolongations de la durée du travail doivent être compensées durant l'année par des heures de repos équivalentes.

Cette compensation s'effectue par réduction de la durée de travail d'une heure au moins. Si elle n'est pas effectuée au cours de l'année, elle se fait au cours du premier trimestre de l'année suivante avant toute utilisation d'une nouvelle autorisation.

3- admettre certaines dérogations permanentes à la durée journalière du travail pour certaines catégories de personnel employées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être exécutés en dehors de la limite assignée au travail général sans que la durée journalière n'excède 10 heures.

[3] En toute hypothèse (que ce soit en l'absence ou en présence d'une réglementation sur la durée du temps de travail) :

a) Quelles formes de flexibilité du temps de travail ont-elles été envisagées, que ce soit par votre législateur, par les partenaires sociaux (conventions collectives), voire par l'entreprise (règlement de travail, contrat de travail)?

- **en préciser le mode de fonctionnement.**

-les formes de flexibilité du temps de travail :

la flexibilité du travail en général correspond à la capacité de l'entreprise à adapter sa main d'œuvre à ses besoins. On distingue généralement 4 formes de flexibilités en droit tunisien :

1. **Flexibilité quantitative externe** : les entreprises adaptent leur volume de travail à la conjoncture

- en recourant au licenciement ou la mise en chômage pour des raisons économiques ou technologiques tout ou partie du personnel permanent après une notification préalable à l'inspection du travail (art 21 du code du travail)
- en utilisant les nouvelles formes d'emplois (intérim, CDD, travail à temps partiel art 94-2 du code du travail)
 - en faisant exécuter des tâches annexes à d'autres entreprises (nettoyage, gardiennage,).

2. flexibilité quantitative interne : il s'agit d'adapter le volume de travail au besoin de la production sans faire varier le nombre de salariés mais en modulant le nombre d'heures travaillées : en recourant aux heures supplémentaires (art 90)

3. Flexibilité qualitative interne : Qui consiste à rendre le salarié polyvalent en lui demandant d'effectuer différentes tâches selon les besoins, l'article 76-2 du code du travail et l'article 15 de la convention collective cadre disposent que tout travailleur pourra être requis par écrit pour assurer des fonctions d'une catégorie inférieure à celle où il est classé suivant les exigences du service et pour une période n'excédant pas un mois une fois par année.

4. Externalisation de la production : En vertu des articles 28 et 29 et 30 du code du travail, les entreprises peuvent confier une partie de leur production à des entreprises sous-traitantes.

b) Par ailleurs, votre pays connaît-il une ou plusieurs des formes de flexibilités suivantes (voire d'autres formes de flexibilités à préciser) :

- **Contrats à durée déterminée successifs, intérim, mise à disposition, chômage économique, travail à domicile, télétravail, travail à temps partiel, contrat de travail à l'appel ou à la demande, travail occasionnel, etc...**

- Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu, sur accord entre l'employeur et le travailleur et à condition que la durée de ce contrat n'excède pas quatre ans y compris ses **renouvellements** ; tout recrutement du travailleur concerné après l'expiration de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai. (art 6)

-l'article 21 du code du travail a autorisé **le chômage économique** après une notification préalable à l'inspection du travail.

- l'article 94-2 dispose que le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée peut être conclu pour **un travail à temps partiel**

Est considéré comme travail à temps partiel le travail effectué selon une durée de travail ne dépassant pas 70% de la durée normale de travail applicable à l'entreprise.

-Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour le remplacement provisoire d'un travailleur permanent absent ou dont le contrat de travail est suspendu

- Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution de travaux saisonniers ou d'autres activités pour lesquelles ne peut être fait recours, selon l'usage ou de par leur nature, au contrat à durée indéterminée.

[4] Existe-t-il plus particulièrement dans votre pays la possibilité de travailler à distance, par exemple à partir du domicile?

-Le télétravail encore dénommé travail à domicile, e-travail ou travail nomade est une forme récente d'organisation du travail rendue possible par le développement des technologies de l'information et de la communication.

-le législateur tunisien n'a pas règlementé le travail à domicile. En principe le travail doit être exécuté dans l'entreprise sous la direction et le contrôle de l'employeur, mais depuis de nombreuses années, la pratique du travail à domicile s'est développée en Tunisie, notamment grâce à l'apparition des nouvelles technologies. En pratique cette forme d'embauche est souvent utilisée par les employeurs pour remplir certaines tâches (traitement de texte, comptabilité...)

-Le télétravail repose sur le principe du volontariat, aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre

[5] Dans l'affirmative :

a) Quel contrôle l'employeur peut-il exercer sur l'employé qui travaille à distance ?

Comme tous les contrats de travail, le contrat de travail à domicile se caractérise par le fait que le travailleur s'engage, **sous l'autorité et le contrôle d'un employeur**, à fournir un travail contre rémunération.

En conséquence, l'employeur peut mettre en place un système de surveillance du télétravailleur, sous certaines conditions :

Le télétravailleur doit être informé du système de surveillance mis en place ;

Le système doit être « pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi »

b) L'employeur doit-il rembourser à l'employé certains coûts entraînés par ce type de travail ?

-L'ensemble des coûts induits par le télétravail (téléphone, Internet, réparations, etc.) sont à la charge de l'employeur.

* * *