IACE

Le Code du travail, 60 ans après

De l'État post-indépendance à l'économie des plateformes

11 contributions : neuf experts, l'UGTT
et une enquête auprès d'un groupe de chefs d'entreprise

Contributions

Doyen Nouri Mzid : ancien doyen de la Faculté de droit de Sfax, expert spécialisé en droit du travail et en droit social.

Dr. Hafedh Laamouri : professeur de l'enseignement supérieur en droit du travail et de la sécurité sociale, ancien ministre de l'Emploi.

Dr. Majdi Hassan : professeur de l'enseignement supérieur, expert en politiques économiques et en climat des affaires, directeur exécutif de l'Institut Arabe des Chefs d'Entreprises.

Dr. Sana Souissi : professeure à la Faculté de droit et des sciences politiques de Tunis, experte en droit social et en droit du travail.

Dr. Fadwa Kahouaji : maîtresse de conférences à la Faculté de droit et des sciences politiques de Tunis, experte en droit social et en droit du travail.

Dr. Ahmed Omrane : professeur émérite de droit privé et de sciences criminelles, ancien président de l'Université de Kairouan.

Dr. Mansour Hilal : professeur universitaire et chercheur en droit social et en droit du travail.

M. Salim Rekik : expert-conseil en droit du travail et en gestion des ressources humaines.

Pr. Abdelrazak Zouari : professeur émérite de sciences économiques à l'Université tunisienne, ancien ministre du Développement régional et local.

Fakhreddine Laouiti : secrétaire général adjoint de l'Union générale tunisienne du travail, chargé du département des affaires juridiques.

Enquête auprès d'un groupe de chefs d'entreprises

Résumé exécutif

Le Code du travail entre dans sa septième décennie dans un contexte de dynamique législative visant à refondre les grands cadres juridiques de l'État, dans le cadre de ce que les autorités qualifient de « révolution législative ». L'élaboration d'un nouveau Code s'inscrivait dans cette démarche avant l'annonce, en mai 2026, d'une nouvelle révision partielle visant à renforcer les fondements du travail décent. Cette annonce remet au premier plan le modèle de réforme fondé sur les révisions partielles, qui a marqué l'évolution du Code au cours de ses 60 années d'existence. Ce modèle a permis de faire évoluer certains de ses aspects, mais a également conduit à un texte plus complexe et moins cohérent. La note en souligne les limites et montre que le Code est confronté à des défis multidimensionnels, juridiques, technologiques, économiques, sociaux, climatiques et démographiques, qui imposent d'engager une révision globale, d'autant que 43,9 % des personnes occupées se trouvent en dehors de son champ de couverture, selon un rapport de la Banque mondiale (« Secteur informel et croissance inclusive au Moyen-Orient et en Afrique du Nord », 2023).

Problématique centrale : le Code du travail est désormais appliqué dans un environnement économique radicalement différent de celui dans lequel il a été conçu. Il est passé de la régulation des relations professionnelles dans une économie traditionnelle dominée par l'État à la prise en compte d'une réalité entièrement nouvelle. Plus de 100 révisions ont été adoptées au cours de six décennies pour répondre à des problématiques conjoncturelles ou assurer l'adaptation aux normes internationales. Cette évolution a donné lieu à ce que l'on peut appeler un « piège de l'équilibre législatif » : une situation dans laquelle les différents acteurs s'accordent sur l'existence de déséquilibres structurels, mais où aucun n'engage une réforme globale, d'une part par crainte de ce qui pourrait en découler et, d'autre part, faute de réunir les conditions nécessaires à son adoption.

Principaux résultats : l'analyse des 11 contributions des experts ayant participé à la note fait ressortir un consensus autour de six axes fondamentaux : mettre fin à l'application du Code du travail actuel et adopter un nouveau Code moderne, capable d'accompagner les transformations rapides, notamment technologiques, et d'anticiper les évolutions futures ; encadrer les nouvelles formes de métiers ; articuler le droit du travail et la sécurité sociale ; dépénaliser le droit du travail ; activer le dialogue social ; et séparer les fonctions de contrôle et de conciliation au sein de l'Inspection du travail. En revanche, de fortes divergences apparaissent concernant l'avenir des conventions collectives et la question de la sous-traitance. Les contributions font également ressortir trois approches de réforme : la première accorde la priorité au renforcement de la protection sociale ; la deuxième privilégie davantage de flexibilité économique ; la troisième recherche un équilibre entre protection et flexibilité.

Scénarios : la note présente quatre scénarios de réforme. Le premier consiste à poursuivre les révisions partielles comme mécanisme de réponse aux pressions immédiates ; la note en montre les limites. Le deuxième, repose sur une réforme globale du Code, dans le cadre d'un scénario réaliste nécessitant entre 3 et 5 ans. Le troisième consiste à séparer le travail et l'emploi, dans le cadre d'un scénario ambitieux s'étendant sur une période de 4 à 6 ans. Enfin, le quatrième scénario, celui de la réforme stratégique, couvre les différentes composantes du système économique et social, sur une période de 5 à 10 ans.

Décision requise

> La note recommande de lancer trois processus en parallèle : des mesures immédiates bénéficiant d'un large consensus, dont la plupart nécessitent uniquement des textes réglementaires, dans un délai de 0 à 6 mois ; des réformes institutionnelles dans un horizon de 12 à 36 mois ; et un processus participatif vers l'élaboration d'un nouveau Code du travail, à condition qu'il repose sur un véritable dialogue social participatif.

Introduction

La célébration du soixantième anniversaire de la promulgation du Code du travail intervient dans un contexte de renouvellement des appels à sa révision afin de l'adapter, notamment, aux transformations économiques et à leurs effets sur le marché du travail. Face à cette réalité en mouvement, une certaine hésitation ou divergence apparaît dans les orientations de l'État, qui s'est appuyé pendant 60 ans sur le modèle de la révision partielle comme mécanisme de gestion des changements et des crises et de traitement des dysfonctionnements. Au cours des deux dernières années, le ministère des Affaires sociales a proposé deux options. La première a été présentée à l'occasion des Journées de l'entreprise de l'Institut arabe des chefs d'entreprise, tenues à Sousse en décembre 2024, et consiste à élaborer un nouveau Code du travail. La seconde, annoncée récemment, en mai 2026, consiste à adopter une nouvelle révision partielle.

Cette divergence intervient dans un contexte de retour marqué du discours sur l'État social, qui s'est notamment traduit par certaines réformes, telles que la criminalisation de la sous-traitance de main-d'œuvre, qui a constitué le principal objet de la dernière révision du Code du travail. Cette intervention législative de portée significative ne constitue pas une mesure isolée, compte tenu de son articulation avec plusieurs autres indicateurs qui montrent qu'elle s'inscrit dans un processus de réajustement des équilibres sociaux, alors que ses répercussions économiques et sociales sont encore en cours de formation. Ces effets pourraient déterminer l'orientation des prochaines réformes. Dans cette perspective, la note examine l'efficacité de la poursuite du recours au mécanisme de la révision partielle, à travers l'analyse de l'évolution historique du Code du travail sur six décennies, l'identification de ses dysfonctionnements, l'analyse des divergences entre les différentes contributions concernant les orientations de la réforme, puis l'examen des scénarios possibles de réforme.

Contexte général

Cette note, élaborée à l'occasion du soixantième anniversaire du Code du travail, intervient à une étape importante de l'évolution de ce cadre législatif et appelle une évaluation de l'environnement politique, économique et social dans lequel il interagit et s'applique, ainsi que des équilibres sociaux existants. Sur le plan politique, la réforme du Code du travail est devenue l'une des priorités nationales, en cohérence avec le retour du discours sur l'État social, dont le travail constitue l'un des principaux piliers. Le Code se trouve ainsi au cœur de processus de réforme qui sont censés être interdépendants et interagir les uns avec les autres. Cet agenda comprend l'élaboration du modèle de développement 2026-2030 selon de nouvelles approches, d'après les données officielles, ainsi que le projet de réforme du système des caisses sociales et l'intégration de l'économie parallèle, qui représente entre 35 % et 40% du produit intérieur brut selon le Fonds monétaire international (2023). S'y ajoute le recensement de la population de 2024, qui a révélé d'importantes évolutions démographiques. À cela s'ajoute l'intérêt porté par le pouvoir politique aux entreprises communautaires comme nouveau mode d'organisation économique. Sur le plan économique, les transformations en cours imposent de s'orienter vers la modernisation de l'environnement des affaires, notamment à travers la réglementation des nouvelles formes de travail. Le Code du travail est également considéré comme l'un des instruments susceptibles de stimuler ou de freiner l'investissement, ce qui en fait un levier stratégique de compétitivité. À l'échelle internationale, le monde connaît une vague qualifiée d'historique de réformes des législations du travail, qui a concerné plus de 100 pays au cours des deux dernières décennies, selon l'Organisation internationale du Travail. Cette dynamique de réforme s'étend cette année à plusieurs continents et concerne 10 des plus grandes économies mondiales, dans le but de s'adapter aux transformations technologiques rapides, notamment à la révolution de l'intelligence artificielle.

La note et ses objectifs

Cette note part d'un paradoxe central : le Code n'a fait l'objet d'aucune réforme globale malgré un consensus sur la nécessité d'une telle réforme. Le seul mécanisme d'intervention législative est ainsi demeuré la modification partielle. Cette difficulté est liée à la spécificité du droit du travail, qui constitue un cadre régissant des équilibres sociaux, économiques et politiques complexes, dans lequel se croisent les intérêts de l'État, des travailleurs et des employeurs à travers leurs organisations syndicales. Toute modification substantielle s'apparente ainsi davantage à une reconfiguration des rapports de force, après l'annulation ou la suspension du contrat social existant (2013).

Questions de la note

Première question

Comment le Code du travail a-t-il évolué en interaction avec les transformations économiques et sociales au cours des six dernières décennies, et quel a été l'impact cumulé de cette interaction sur sa structure et sa capacité de régulation ?

Deuxième question

Quels sont les principaux scénarios possibles de réforme du Code du travail à la lumière des contextes politique, économique et social actuels et des expériences internationales comparées ?

Méthodologie

La note s'appuie sur 11 contributions préparées spécialement pour l'Institut arabe des chefs d'entreprise. Elles comprennent neuf contributions d'experts spécialisés dans différents domaines juridiques, économiques et sociaux, une contribution syndicale de l'Union générale tunisienne du travail et une contribution sous forme de questionnaire adressé à un certain nombre de chefs d'entreprise. La méthodologie analytique retenue repose sur :

Premier niveau : l'analyse structurelle du texte législatif

Il consiste à analyser le Code du travail afin d'identifier la nature de ses dysfonctionnements. Ce niveau constitue le point d'entrée principal pour comprendre le modèle de révision partielle.

Deuxième niveau : l'analyse des contributions et des positions

Il vise à déconstruire les contributions afin d'identifier et de classer les différentes conceptions de la réforme, tout en faisant ressortir les points de convergence et de divergence. Les chiffres entre parenthèses dans le texte renvoient au numéro de la contribution dans la liste des contributions écrites figurant à la fin de la note.

Troisième niveau : la mise en perspective avec le contexte

Il vise à inscrire le diagnostic dans son contexte politique, économique et social actuel.

Quatrième niveau : l'approche comparative

Elle repose sur l'examen de l'expérience de cinq pays sélectionnés selon deux critères : d'une part, leur degré de proximité avec le contexte tunisien sur les plans économique et social et, d'autre part, la pertinence des enseignements qui peuvent être tirés de ces expériences au regard des problématiques de réforme soulevées.

Limites de la note

La note s'appuie sur des contributions préparées spécifiquement à cette fin, qui reflètent les positions d'experts, de l'Union générale tunisienne du travail et d'un certain nombre de chefs d'entreprise, et non celles de l'ensemble des partenaires sociaux. Le questionnaire adressé aux chefs d'entreprise est par ailleurs de nature qualitative : il permet d'identifier des tendances, et non d'en mesurer les proportions. Les expériences comparées constituent des outils d'analyse et non des modèles susceptibles d'être reproduits, compte tenu des différences entre les niveaux de développement et les structures de financement de la protection sociale. Enfin, l'évaluation de l'impact de la révision de 2025 demeure préliminaire, compte tenu de son entrée en vigueur récente.

Axe I - Diagnostic : comment le Code du travail a-t-il évolué au cours de six décennies ?

Le Code porte l'empreinte de quatre grandes étapes de l'évolution de l'économie tunisienne, qui ont également déterminé son évolution :

Table 1

Étape	Période	Logique dominante	Impact sur le Code du travail
Le mouvement coopératif et l'économie administrée	1966-1969	Domination de l'État en tant qu'employeur et régulateur	Le Code du travail est adopté en 1966 avec des dispositions à caractère socialiste, axées sur la protection maximale du salarié et l'instauration d'un contrôle strict des employeurs. La titularisation et la stabilité de l'emploi sont érigées en principe.
L'ouverture économique et la promotion des exportations	1970-1986	Abandon du mouvement coopératif, attraction des investissements étrangers à travers la loi de 1972 et recours à une main-d'œuvre à faible coût	Le Code du travail se trouve confronté aux contraintes de la réalité de l'investissement. Les conventions collectives sectorielles sont introduites en 1973 comme un instrument souple de régulation des salaires et de l'emploi, sans qu'il soit nécessaire de réviser le Code.
La phase de l'ajustement structurel et de la mondialisation	1987-2010	Vague de privatisations, libéralisation des prix et ouverture sur les marchés mondiaux à la suite de la signature du programme d'ajustement structurel avec le Fonds monétaire international en 1986 et du partenariat avec l'Europe en 1995	Le Code du travail connaît les révisions les plus importantes de son histoire, notamment celles de 1994 et 1996, destinées à introduire davantage de flexibilité dans les relations de travail : encadrement des contrats à durée déterminée, facilitation des licenciements pour raisons économiques et légalisation de la sous-traitance.

La quatrième étape est celle de l'après-révolution du 14 janvier 2011 à aujourd'hui. Elle a été marquée par une instabilité politique et économique, un ralentissement de la croissance, une expansion de l'économie parallèle et une crise des finances publiques, auxquels a correspondu une stagnation du Code du travail pendant 14 ans, jusqu'à la révision de 2025.

Les contributions montrent comment le texte a évolué en interaction avec ces différentes étapes économiques. Le Code est né dans les derniers moments de l'expérience collectiviste et a ainsi reflété la logique de l'économie dirigée. Les premières révisions sont ensuite intervenues lors du passage à un modèle libéral, avec l'adoption de la loi d'avril 1972.

Le législateur a répondu à la nouvelle réalité économique par l'adoption de la convention collective-cadre, puis des conventions collectives sectorielles en 1973. Celles-ci sont devenues en quelque sorte le « poumon » du Code du travail pour ce qui est de la régulation des salaires et des promotions dans le secteur privé, en s'adaptant aux exigences du marché sans nécessiter de modification du Code. Cette régulation s'est opérée à travers des négociations entre les syndicats de travailleurs et les organisations patronales, à intervalles réguliers et de manière continue, jusqu'en 2022.

Le Code a ensuite connu une importante vague de révisions en 1994 et 1996, visant à introduire davantage de flexibilité dans les contrats de travail à durée déterminée. Ces modifications ont été opérées sans remettre globalement en cause la structure protectrice du Code. Il convient également de souligner que le Code a, par la suite, fait l'objet de modifications ponctuelles portant sur certaines dispositions relatives aux contrats de travail, aux structures représentatives et aux conflits du travail.

Est ensuite intervenue la période post-révolution du 14 janvier 2011, marquée par un important dynamisme social et politique, qui s'est traduit par une forte intensification des négociations entre les partenaires sociaux afin d'accompagner la transition démocratique et de préserver la stabilité sociale. Cette période a été caractérisée par des rencontres périodiques, intensives et régulières entre les gouvernements successifs et les principales structures représentatives des travailleurs, des employeurs et des agriculteurs. Cette dynamique a abouti à la signature du contrat social le 14 janvier 2013, qui a constitué un cadre de dialogue sur les politiques économiques et sociales. Les négociations directes ont ensuite été institutionnalisées à travers la création de la commission 5+5, le 22 septembre 2014, composée de cinq représentants du gouvernement et de cinq représentants de l'Union générale tunisienne du travail. Elle constitue l'un des principaux mécanismes de négociation sur les grandes questions sociales et de règlement des conflits du travail. Ce processus de négociation a abouti à la création du Conseil national du dialogue social en 2017, dont la session constitutive s'est tenue le 27 novembre 2018.

Paradoxalement, ce qui peut être considéré comme une période dorée du dialogue social (2011-2018) ne s'est pas accompagné d'une modernisation du Code du travail. Celui-ci est entré, au cours de cette période et par la suite, dans une phase de stagnation législative qui s'est prolongée pendant 14 ans sans aucune révision, à l'exception d'une intervention limitée, sous la forme d'une modification symbolique opérée par décret en juin 2011, qui s'est alors limitée à supprimer la référence au 7 novembre (7 novembre 1987, début du régime de Ben Ali) et à la remplacer par le 14 janvier (14 janvier 2011). Cette stagnation a pris fin en 2025 avec une intervention législative ayant permis de redéfinir les règles relatives aux contrats et à la sous-traitance.

Dans l'ensemble, les contributions montrent, au niveau du diagnostic, que le modèle de réforme par modifications successives a permis de traiter certaines problématiques et de faire évoluer le Code afin de répondre aux différentes étapes économiques, sociales et politiques traversées par le pays. Il a toutefois également engendré les dysfonctionnements suivants :

Premièrement : une architecture législative déséquilibrée

L'analyse de la structure du Code du travail révèle des dysfonctionnements dans son architecture législative, en raison de l'accumulation de modifications qui ont dépassé une centaine d'interventions législatives et réglementaires depuis 1966 (Journal officiel de la République tunisienne, 1966-2025). (Voir contributions 1, 4 et 7 : Mzid, Souissi, Hilal.)

Les dysfonctionnements les plus profonds du Code remontent à sa création, qui s'est faite à partir d'un regroupement de textes dispersés, avant de s'étoffer progressivement au fil du temps, affectant ainsi son organisation interne. Celle-ci se caractérise notamment par l'absence d'une séquence logique des différentes étapes de la relation de travail (formation, exécution, cessation), ainsi que par un chevauchement non systématique des dispositions au sein des titres et des chapitres.

Les signes de ce dysfonctionnement apparaissent à plusieurs niveaux. Sur le plan structurel, la séquence logique fait défaut, certaines parties mêlant des dispositions relatives aux relations individuelles et collectives. (Voir contributions 1 et 4 : le doyen Nouri Mzid, Dr. Sana Souissi.)

Il n'existe pas non plus de partie introductive regroupant les principes généraux qui encadrent la relation de travail. Sur le plan structurel, un déséquilibre notable apparaît entre les différentes parties, avec le développement excessif du Livre VII, intitulé « Dispositions particulières ». Ce livre comprend 20 titres et représente à lui seul la moitié des chapitres du Code, dépassant ainsi sa fonction initiale d'exception réglementaire. (Voir contributions 4 et 7 : Dr. Sana Souissi, Dr Mansour Hilal.)

Le Code confond également le travail en tant que relation contractuelle et l'emploi en tant que politique économique. (Voir contributions 7 et 1 : Dr. Mansour Hilal, le doyen Nouri Mzid.)

Par ailleurs, le Code manque de cohérence avec l'ensemble de l'arsenal législatif qui l'entoure, à commencer par certains concepts liés à l'entreprise. Il existe notamment une divergence entre la définition de l'entreprise dans le Code du travail et celle retenue par la loi de 2016 sur l'investissement et la loi de 2018 relative au Registre national des entreprises. Cette discordance législative complique l'application du droit et affaiblit la sécurité juridique. (Voir contribution 6 : Dr. Ahmed Omrane.)

Selon les contributions, le Code n'est pas non plus cohérent avec l'ensemble de la législation sociale, notamment avec la Constitution de 2022 en ce qui concerne les droits fondamentaux du salarié, avec la loi de 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes en matière de violence économique, ainsi qu'avec les lois de 2016 sur l'investissement et de 2018 relative au Registre national des entreprises. Il demeure également en décalage avec les normes internationales. (Voir contributions 6 et 4 : Dr. Ahmed Omrane, Dr Sana Souissi.)

Deuxièmement : un déficit législatif face aux transformations technologiques et en matière de couverture de la main-d'œuvre

Le Code du travail couvre environ la moitié des personnes occupées, tandis que les 43,9% restantes relèvent du secteur informel ; cette proportion atteint 36,2% dans les secteurs non agricoles. Cette donnée signifie que près de la moitié du marché du travail se situe en dehors du champ de couverture du Code. (Voir contribution 3 : Dr Majdi Hassan.) Par ailleurs, les transformations technologiques et l'essor de l'intelligence artificielle au cours des dernières années ont fait émerger de nouvelles formes de travail que le Code ne prend pas en compte, telles que le travail indépendant (“freelance”), le travail à distance, le travail hybride flexible et les emplois indépendants. (Voir contributions 3, 8 et 11 : Majdi Hassan, Salim Rekik , questionnaire auprès des chefs d'entreprise.) S'y ajoutent les formes d'emploi flexibles largement répandues dans les secteurs du commerce et des services.

Troisièmement : une protection insuffisante du droit de grève et du système de négociation sociale

En matière de négociation sociale, le Code présente un vide législatif concernant l'organisation du dialogue social et les procédures de négociation collective. Il s'est limité à réglementer ses résultats et ses produits, sans en encadrer le processus. Ce dysfonctionnement apparaît à travers cinq éléments : l'absence du principe de bonne foi en tant qu'obligation légale explicite ; le faible accès à l'information économique au sein de l'entreprise ; l'absence de clarté des critères de représentativité syndicale ; et la marginalisation de la négociation au niveau de l'entreprise au profit des niveaux sectoriel et national. (Voir contribution 2 : Dr. Hafedh Laamouri.)

Ce dysfonctionnement a également produit un système de négociation déséquilibré, fondé sur la pratique et davantage déterminé par les rapports de force que par les règles juridiques qui l'encadrent. Le Code présente des insuffisances structurelles et institutionnelles, notamment la rigidité de la structure de la négociation collective adoptée depuis 1973 et son incapacité à accompagner l'évolution des métiers et des activités économiques. S'y ajoute l'absence d'une définition juridique précise de la formation professionnelle et l'inadéquation de certaines conventions sectorielles aux transformations économiques et technologiques. (Voir contribution 2 : Dr. Hafedh Laamouri.)

Le droit social repose sur le principe de l'ordre public social, c'est-à-dire l'application de la règle de droit la plus favorable aux travailleurs. L'application absolue du principe de faveur peut toutefois empêcher de parvenir à des accords sur des solutions exceptionnelles dans les situations où les entreprises ou les secteurs rencontrent des difficultés économiques. Certaines dispositions prévues par le législateur restent également inappliquées, à l'instar de la possibilité de négocier la répartition de la durée du travail sur une

période dépassant la semaine, conformément à l'article 79 du Code. (Voir contribution 2 : Dr. Hafedh Laamouri.)

En ce qui concerne la représentation syndicale au sein de l'entreprise, la protection demeure insuffisante en l'absence de la loi organique régissant les syndicats, comme le prévoit l'article 75 de la Constitution de 2022. S'y ajoute l'absence de critères permettant de déterminer qui représente les travailleurs et quel syndicat est habilité à négocier en leur nom lorsque plusieurs syndicats sont présents au sein d'une même entreprise. Cette situation offre à la direction la possibilité de marginaliser le syndicat véritablement représentatif au profit de syndicats faibles ou qui lui sont favorables. (La règle de l'organisation la plus représentative est appliquée en Tunisie.) (Voir contributions 1 et 2 : le doyen Nouri Mzid, Dr. Hafedh Laamouri.)

Le Code encadre le droit de grève par des conditions complexes, notamment l'obligation d'obtenir au préalable l'accord de la centrale syndicale, de notifier à l'employeur la date de la grève dix jours entiers à l'avance et de procéder à deux tentatives successives de conciliation. Les articles 387 et 388 du Code du travail prévoient des peines d'emprisonnement en cas de participation à une grève considérée comme illégale. (Voir contributions 1 et 4 : le doyen Nouri Mzid, Dr. Sana Souissi.)

Quatrièmement : un déséquilibre dans les contrats

Le Code du travail confère à l'employeur un pouvoir important dans la gestion de la relation de travail, à travers une influence peu encadrée dans trois domaines essentiels :

1. **Recrutement** : le Code ne prévoit pas de critères auxquels l'employeur doit se conformer lors de la sélection du travailleur. Cette lacune laisse une large place à l'appréciation subjective.
2. **Les conditions du contrat** : l'absence d'un cadre juridique spécifique favorise le recours à des clauses proches de clauses abusives, telles que la clause pénale ou la récupération des frais de formation, en l'absence d'un cadre juridique détaillé permettant d'assurer un équilibre contractuel entre la liberté contractuelle et la protection du salarié.
3. **La cessation du contrat** : l'article 23 bis du Code du travail prévoit un régime d'indemnisation financière plafonné. Ce plafonnement transforme le licenciement abusif en une simple décision économique dont le coût peut être calculé, l'entreprise pouvant verser une indemnité pour se séparer de tout travailleur. (Voir contribution 1 : le doyen Nouri Mzid, qui détaille le pouvoir de l'employeur en matière de recrutement, de conditions contractuelles et de cessation du contrat.)

Cinquièmement : l'absence de portabilité des droits sociaux

Le Code du travail dissocie la relation de travail du système de protection sociale, en l'absence de portabilité des droits sociaux. L'affiliation à la Caisse nationale de sécurité sociale demeure ainsi liée à l'employeur et non au salarié, de sorte que la continuité de la couverture sociale reste tributaire de la stabilité de la situation contractuelle. L'affiliation à la sécurité sociale demeure ainsi rattachée au dossier de l'employeur plutôt qu'à la personne du salarié. (Voir contribution 7 : Dr. Mansour Hilal.)

Bien que la couverture sociale soit juridiquement rétablie dès que le travailleur rejoint une nouvelle entreprise et que celle-ci est enregistrée comme nouvel employeur, ce lien conditionnel entraîne, en cas de changement professionnel, notamment pendant les périodes de chômage temporaire entre deux emplois ou en cas de retard dans les nouvelles procédures d'affiliation, une rupture dont le salarié subit les conséquences du fait de la suspension ou de l'interruption de ses droits à la couverture sociale.

Ainsi, tout changement professionnel, tel que la fin de la relation contractuelle, peut entraîner une interruption de la couverture sociale au lieu de garantir une transition fluide des droits. Bien que l'article 46

de la Constitution de 2022 consacre le droit au travail et à la protection sociale dans une vision intégrée, le Code ne consacre pas cette articulation.

Sixièmement : des dispositions du Code devenues inadaptées

Le Code contient des dispositions dont l'application est devenue impossible dans les grandes entreprises. Il s'agit notamment des articles 130, au chapitre IX relatif aux congés annuels payés, qui oblige l'employeur à tenir un registre spécifique des congés annuels et à faire signer ce registre par les travailleurs. (Voir contributions 8 et 4 : M. Salim Rekik , Dr. Sana Souissi.)

L'article 144, au chapitre II, impose quant à lui à l'employeur d'inscrire toutes les données relatives aux salaires dans un registre spécifique, appelé livre de paie. Les inspecteurs du travail peuvent demander à le consulter à tout moment. Ces deux dispositions placent les entreprises qui ont développé leurs systèmes numériques en situation d'infraction à la loi, tandis que les entreprises qui tiennent des registres papier apparaissent conformes à la législation. La situation d'infraction devient ainsi la situation normale pour les entreprises les mieux organisées, les plus avancées sur le plan numérique et les plus transparentes.

Septièmement : un déséquilibre dans le rôle de l'Inspection du travail

Les contributions montrent que le rôle de l'Inspection du travail s'oriente, dans la plupart des cas, davantage vers la médiation et le règlement des conflits que vers ses fonctions de contrôle et de sanction. (Voir contribution 7 : Dr Mansour Hilal.) Le système d'arbitrage et de règlement des conflits du travail est, quant à lui, considéré comme ayant une efficacité limitée en raison de la lenteur des procédures et de la faible capacité à mettre en œuvre ses résultats. (La conciliation pour le règlement des conflits collectifs du travail est actuellement suspendue.)

Huitièmement : la pénalisation dans le domaine économique

Les sanctions pénales sont nombreuses dans le Code du travail. Cette logique de pénalisation est en contradiction avec les exigences de sécurité juridique et avec l'évolution des législations économiques modernes, qui privilégient la dépénalisation des infractions à caractère économique au profit de sanctions financières. (Voir contributions 6, 5 et 4 : Ahmed Omrane, Fadwa Kahouaji, Sana Souissi).

Neuvièmement : la révision de 2025 et les formes de gradation réglementaire

La révision de 2025, connue sous le nom de révision relative à la réglementation des contrats de travail et à l'interdiction de la sous-traitance de main-d'œuvre (loi n° 9 de 2025 du 21 mai 2025, Journal officiel n° 61 du 23 mai 2025), a introduit dans le Code du travail un dysfonctionnement spécifique concernant deux questions. La première concerne les contrats de travail à durée déterminée. La révision de 2025 a défini les cas exceptionnels de recours aux contrats à durée déterminée, mais dans une formulation qui présente certaines lacunes, notamment l'expression “augmentation exceptionnelle du volume de travail”, qui nécessite d'être précisée dans la mesure où elle pourrait laisser à l'employeur une marge d'interprétation au service de ses intérêts. (Voir contribution 5 : Dr. Fadwa Kahouaji.)

Le législateur a également supprimé le cas des travaux initiaux nécessaires à l'installation de l'entreprise ou des nouvelles formes de travaux, sans préciser les raisons de cette suppression, ainsi que le cas des travaux urgents destinés à prévenir des accidents imminents ou à organiser des opérations de sauvetage ou à réparer une défaillance des équipements. La loi ne fixe par ailleurs aucune durée maximale pour les contrats à durée déterminée.

En matière de sous-traitance, le nouvel article 28 interdit explicitement la sous-traitance de main-d'œuvre et la définit comme tout contrat ou accord conclu entre une entreprise mettant de la main-d'œuvre à disposition et une entreprise bénéficiaire, par lequel la main-d'œuvre est louée et mise à la disposition de l'entreprise bénéficiaire. Les activités de gardiennage et de nettoyage sont également incluses dans cette définition.

La pénalisation est prévue à l'article 29 nouveau, qui fixe l'amende sanctionnant le délit de sous-traitance à 10000 dinars pour chaque personne physique. Cette amende est doublée lorsque l'infraction est commise par une personne morale et s'applique au représentant légal ou au dirigeant de l'entreprise en infraction. En cas de récidive, elle peut être assortie d'une peine d'emprisonnement de trois à six mois. La logique de cette révision consiste à passer de l'absence de réglementation à l'interdiction, en dépassant l'étape de la réglementation encadrée retenue par la plupart des législations comparées et par l'Organisation internationale du Travail, qui a reconnu la possibilité de cette forme dans la convention n° 181 de 1997, sous réserve de l'établissement de règles claires. (Voir contribution 5 : Dr. Fadwa Kahouaji.)

En revanche, la révision de 2025 autorise la sous-traitance d'activité, et non la sous-traitance de main-d'œuvre. L'article 30 nouveau permet ainsi à l'entreprise bénéficiaire de conclure des contrats écrits avec une entreprise pour fournir des services ou réaliser des travaux, à condition que ces services ne concernent pas l'activité principale et permanente de l'entreprise et que les travailleurs concernés ne soient pas placés sous sa direction et son contrôle. Toutefois, cette dernière condition entre en contradiction avec le deuxième paragraphe de l'article 30 ter, qui rend l'entreprise bénéficiaire responsable à l'égard de ces travailleurs : comment peut-elle être responsable de travailleurs qui ne sont pas placés sous sa direction ?

L'arrêté du ministre des Affaires sociales de septembre 2025 a fixé les conditions, les modalités et les procédures d'application de l'article 30 quater, en imposant à l'entreprise prestataire de services de constituer une garantie financière auprès d'une banque ou d'un établissement financier dans un délai ne dépassant pas trois jours à compter de la date de conclusion du contrat, cette garantie devant rester valable pendant toute la durée de son exécution. (Voir contribution 5 : Dr Fadwa Kahouaji.) Ce diagnostic conduit à s'interroger sur l'adéquation du Code du travail aux transformations que connaît le pays sur les plans technologique, économique, social et démographique.

Axe II - Les grandes transformations et leur impact sur le Code du travail

Les chiffres présentés dans le tableau ci-dessous révèlent l'ampleur des transformations qu'a connues le marché du travail. Ces évolutions placent le Code du travail face à une réalité profondément différente du contexte dans lequel il a été conçu.

Tableau 2

Indicateur	Taux/Valeur	Année/Période	Source
Taux de chômage	14,9%	2e trimestre 2026	Institut national de la statistique
Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur	26,6%	2e trimestre 2026	Institut national de la statistique
Part des actifs occupés hors du champ du Code du travail	43,9%	2023	Banque mondiale
Emploi informel dans les secteurs non agricoles	36,2%	2025	Organisation internationale du Travail
Part de l'emploi informel dans les pays arabes	68%	2015	Fonds monétaire arabe
Part de l'économie informelle dans le PIB	35-40%	2023	Fonds monétaire international
Baisse de la capacité d'emploi dans l'industrie	-20%	1995-2015	Organisation internationale du Travail
Hausse de la demande d'emplois dans les services	27%	1995–2015	Organisation internationale du Travail
Métiers menacés par l'automatisation	47%	2013	Frey & Osborne, Université d'Oxford

Première transformation : la fin du modèle traditionnel de la relation de travail

La conception traditionnelle de la relation de travail, telle que définie par le Code du travail, a évolué. La relation de travail ne se limite plus à un salarié travaillant pour un seul employeur, dans le cadre d'un contrat et sur un lieu de travail déterminés. L'économie numérique a fait émerger de nouvelles formes de travail, telles que le travail via les plateformes, le télétravail et la conclusion de contrats avec des entreprises établies à l'étranger.

Plusieurs pays ont ainsi rapidement adapté leur législation à ces transformations afin de protéger ces catégories de travailleurs, tandis que le cadre juridique tunisien demeure limité dans sa capacité à répondre à ces évolutions. Une convention internationale visant à réglementer le travail sur les plateformes a été adoptée le 12 juin 2026 - Convention n° 193 sur le travail décent dans l'économie des plateformes. *(Voir contributions 3, 8 et 11 : Majdi Hassan, Slim Rqiq, enquête auprès des chefs d'entreprise.)* La révolution technologique actuelle reconfigure également le marché du travail, avec le recours croissant à l'intelligence artificielle et à l'automatisation dans de nombreux secteurs. Elle pose un double défi : protéger les travailleurs contre les risques de perte d'emploi, d'une part, et mettre en place des mécanismes de formation et de reconversion professionnelle, d'autre part, tout en assurant la protection de leurs droits. Les estimations du Forum économique mondial indiquent que l'intelligence artificielle et l'automatisation transformeront des millions d'emplois d'ici à la fin de la décennie. Le défi sera particulièrement important

pour les économies tunisienne et arabe, compte tenu de leur dépendance croissante à l'égard de la main-d'œuvre.

Dans son étude intitulée « Les nouvelles formes de travail et la contribution de l'intelligence artificielle au développement de marchés du travail productifs » (Organisation arabe du travail, juillet 2026), le Dr Hafedh Ammouri, ancien ministre de l'Emploi, estime que les législations traditionnelles du travail ne sont plus en mesure d'encadrer les relations de travail à distance. Selon lui, l'économie des plateformes a, dans une large mesure, transformé la relation de travail en relation de prestation de services et le salarié en prestataire de services. Cette relation ne relève, en apparence, pas d'un lien de subordination juridique, mais comporte en réalité une subordination plus forte que la subordination traditionnelle : l'employeur détermine le temps de travail, surveille le travailleur à travers la plateforme numérique et décide des sanctions disciplinaires. Ammouri propose ainsi de qualifier cette relation de « subordination juridique numérique ».

Cette transformation des relations de travail traditionnelles concerne également les entreprises communautaires, qui représentent le nouveau modèle économique d'entreprise mis en avant par les autorités politiques. Les indicateurs du Plan de développement 2026-2030 prévoient la création de 800 nouvelles entreprises communautaires à l'horizon 2030, tandis que le ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle a annoncé en septembre 2026 son intention de porter ce nombre à 1200 entreprises.

Ce modèle d'entreprise remet en question les fondements économiques et juridiques sur lesquels repose la législation tunisienne du travail. Les entreprises communautaires reposent en effet sur une propriété collective et solidaire, dans laquelle le membre est à la fois associé, travailleur et bénéficiaire. Cette imbrication brouille les frontières traditionnelles du contrat de travail, notamment la notion de subordination entre employeur et salarié. Elle entraîne également une confusion entre la qualité de partie au litige et celle d'arbitre, alors que le Code du travail a été conçu pour régler des conflits professionnels verticaux fondés sur l'existence d'intérêts divergents.

Deuxième transformation : évolutions démographiques et impact sur les caisses sociales

Le recensement général de la population et de l'habitat de 2024 a révélé de profondes transformations démographiques de la société tunisienne, qui devraient constituer le fondement de toute future orientation de réforme du Code du travail. Les résultats du recensement montrent que la part de la population âgée de plus de 60 ans atteint 16,9%, contre 5,6% en 1966. À cela s'ajoutent une faible croissance démographique, de 0,87% par an entre 2014 et 2024 selon l'Institut national de la statistique, ainsi qu'une hausse du taux de dépendance des personnes âgées, qui atteint environ 28%, soit 28 personnes âgées de plus de 60 ans pour 100 personnes en âge d'activité.

Ces indicateurs traduisent une modification fondamentale des hypothèses sur lesquelles le Code du travail a été construit. Ces évolutions ont également des conséquences sur la situation des caisses sociales, confrontées à un déficit financier cumulé. Le déficit de la Caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale (CNRPS) a atteint environ 708 millions de dinars en 2024, avant de dépasser le milliard de dinars en 2025. Les dettes dues par la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) à la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) sont estimées à environ 3 milliards de dinars (données publiées sur les caisses sociales, janvier 2025).

Parmi les causes de cette crise financière figure le déséquilibre du ratio de couverture. Le financement des caisses repose sur un système de répartition solidaire qui consiste à prélever les cotisations des actifs pour financer les pensions des retraités. Selon les données du ministère des Affaires sociales, ce ratio est passé de 5 à 6 actifs pour un retraité au cours des années 1970 et 1980 à environ 2,7 actifs pour un seul

retraité aujourd'hui, notamment en raison de la forte baisse des recrutements dans le secteur public, de l'expansion du secteur informel et de l'incapacité de certains employeurs à acquitter leurs cotisations.

Transformations climatiques et énergétiques : nouveaux métiers et nouvelles règles de travail

Si la numérisation et l'intelligence artificielle redéfinissent les modes de travail, les changements climatiques et la transition énergétique vont, à leur tour, transformer la nature des métiers et les compétences requises au cours de la prochaine décennie. La Tunisie est confrontée au défi de la transition vers une économie bas carbone. Ces transformations revêtent une importance particulière dans l'hypothèse où les projets liés à l'énergie solaire, à l'énergie éolienne et à la production d'hydrogène vert se développeraient. Ces secteurs sont susceptibles d'attirer des investissements importants et de créer de nouveaux métiers dans les domaines de l'ingénierie, de la maintenance, de l'exploitation, de la formation et de la logistique. Ces évolutions posent la question de l'adaptation, qu'il s'agisse de renforcer la protection professionnelle des travailleurs des secteurs les plus exposés aux risques climatiques ou de mettre en place un cadre juridique favorable à la transition vers les emplois verts.

Transformations liées au genre

Le Code du travail présente un important écart entre le niveau de qualification des femmes et leur intégration dans le marché du travail, comme le montre le tableau suivant :

Tableau 3

Dernière mesure disponible	Indicateur
67,8% des titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur sont des femmes, contre 32,2% d'hommes (Institut national de la statistique, Recensement général de la population et du logement 2024, communiqué de presse du 29 septembre 2025).	**Pourcentage de femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur**
27,1% pour les femmes, contre 63,3% pour les hommes, parmi la population âgée de 15 ans et plus (Institut national de la statistique, deuxième trimestre 2026).	**Taux d'activité (participation au marché du travail), selon le sexe**
21,6%, contre 11,8% pour les hommes (Institut national de la statistique, deuxième trimestre 2026).	**Taux de chômage des femmes**
Forte baisse du taux d'activité des femmes âgées de 40 à 45 ans, pouvant constituer un indicateur d'un retrait précoce du marché du travail (Institut national de la statistique, Recensement général de la population et du logement 2024).	**Départ précoce du marché du travail**
La Tunisie est classée 152e sur 190 pays, avec un score de 64,4 points (édition 2024 du rapport).	**Classement de la Tunisie selon l'indice Women, Business and the Law de la Banque mondiale**

Le Code du travail ne prévoit pas de mécanismes de lutte contre les discriminations salariales, bien qu'il consacre le principe d'égalité, sans toutefois imposer de transparence dans les grilles salariales, notamment en l'absence de mise en œuvre de la Convention internationale du travail n° 100. *(Voir contribution 1 : Doyen Nouri Mzid.)* Malgré l'adoption de la loi de 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le Code du travail demeure en décalage avec les normes internationales en matière d'environnement de travail. Il ne prévoit pas non plus de mécanisme permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, à l'exception du congé de maternité, ce que reflète le taux de retrait précoce du marché du travail. *(Voir tableau et contribution 6 : Dr Ahmed Omrane.)*

Axe III - Pourquoi le Code du travail a-t-il résisté pendant six décennies ?

Le maintien du Code du travail sans révision globale pendant 60 ans constitue un phénomène législatif intéressant, qui peut s'expliquer par plusieurs facteurs interdépendants. Parmi ceux-ci figure la capacité du Code à assurer un minimum de stabilité juridique, conduisant les partenaires sociaux à privilégier des modifications progressives plutôt que de prendre le risque de son remplacement. Depuis sa création, le Code a connu cinq présidents de la République élus, deux présidences provisoires, vingt chefs de gouvernement et trois Constitutions (1959, 2014 et 2022), ainsi que deux contrats sociaux associant le gouvernement, l'organisation patronale et l'Union générale tunisienne du travail : le premier en 1977 et le second en 2013. Les deux contrats sociaux n'ont toutefois pas atteint leurs objectifs déclarés.

Le contrat social de 1977, principalement fondé sur le lien entre augmentation des salaires et productivité, s'est effondré après que le non-respect de ses dispositions par le gouvernement de Hédi Nouira ; qui prévoyait une augmentation des salaires lorsque la hausse des prix dépassait 5 % pendant quatre mois consécutifs ; a contribué aux événements sanglants du Jeudi noir de 1978 et à l'affrontement entre le régime et l'Union générale tunisienne du travail.

Le contrat social de 2013, présenté comme une réalisation historique notamment en matière d'institutionnalisation du dialogue social, n'a pas donné lieu à la traduction de ses cinq axes en politiques publiques, malgré leur portée stratégique pour promouvoir une croissance économique génératrice d'emplois et de richesse, réformer le système de protection sociale et la formation professionnelle, ainsi que réviser le Code du travail, qui n'a fait l'objet d'aucune révision globale jusqu'en 2025. Cette inertie législative peut également être interprétée comme une forme de résistance du Code. Les 54 conventions collectives sectorielles ont contribué à cette situation en permettant d'adapter les salaires, les avantages et les conditions de travail aux indicateurs de productivité et de croissance ainsi qu'aux spécificités de chaque secteur. Elles ont ainsi permis de gérer une part importante des relations de travail en dehors du champ direct du Code. *(Voir contributions 2 et 7 : Dr. Hafedh Laamouri, Dr. Mansour Hilal.)*

Axe IV - Cartographie des convergences et des divergences

L'analyse des contributions repose sur une comparaison des différentes approches de réforme proposées par les participants à la note. Au-delà du recensement des positions et des opinions, la note analyse les points de convergence et de divergence et les classe selon leur nature et leur degré de sensibilité.

Les trois approches de réforme

Première approche : protection sociale et travail décent

Logique : renforcer les garanties du salarié et consacrer les principes du travail décent conformément aux normes de l'Organisation internationale du Travail, tout en acceptant une flexibilité assortie de garanties sociales. Cette approche repose principalement sur les contributions 10, 1 et 6 : Union générale tunisienne du travail, Nouri Mzid et Ahmed Omrane.

Axes essentiels :

1. Réduire l'emploi précaire et limiter les contrats à durée déterminée à des situations objectives ;
2. Interdire la sous-traitance de main-d'œuvre, tout en révisant les mécanismes de pénalisation et en les remplaçant par des amendes financières dissuasives ;
3. Intégrer un chapitre consacré aux droits fondamentaux du salarié, en application des articles 46 et 47 de la Constitution ;
4. Revoir le régime du licenciement pour motifs économiques afin de renforcer sa dimension préventive ;
5. Unifier le droit social en soumettant les travailleurs agricoles aux dispositions du Code du travail et du droit de la sécurité sociale ;
6. Garantir l'égalité salariale complète pour un travail de valeur égale, conformément à la Convention n° 100.

Deuxième approche : flexibilité économique et compétitivité

Logique : améliorer en priorité le climat des affaires et adapter le cadre juridique aux exigences de compétitivité, considérant que les contraintes excessives pesant sur le recrutement et le licenciement affaiblissent l'investissement et aggravent le chômage. Cette approche repose principalement sur les contributions 9 et 11 : Pr Abdelrazak Zouari et enquête auprès des chefs d'entreprise.

Axes essentiels :

1. Réorganiser la sous-traitance plutôt que l'interdire totalement et maintenir des exceptions pour les métiers non liés à l'activité de l'entreprise ;
2. Introduire davantage de flexibilité dans les procédures de recrutement et permettre l'adaptation aux fluctuations de la conjoncture économique ;
3. Simplifier les procédures de licenciement qui limitent le recrutement et constituent l'une des causes de l'emploi informel ;
4. Créer des structures de conseil permettant au salarié d'y disposer d'un contrat permanent tout en étant mis à la disposition d'autres entreprises ;
5. Harmoniser les deux régimes de travail de 48 heures et de 40 heures, qui créent des différences entre les secteurs ;

6. Permettre l'actionnariat salarié comme mécanisme de renforcement de l'appartenance à l'entreprise.

Troisième approche : l'équilibre

Logique : ni la protection ni la flexibilité ne peuvent être pleinement réalisées dans un Code structurellement obsolète. La réforme doit donc commencer par reconstruire le système législatif lui-même. Cette approche repose principalement sur les contributions 7, 4 et 2 : Mansour Hilal, Sana Souissi et Hafedh Laamouri.

Axes essentiels :

1. Élaborer un nouveau Code du travail à structure duale : une partie législative et une partie réglementaire, précédées d'un titre préliminaire consacré aux principes fondamentaux ;
2. Intégrer le modèle de **flexicurité (flexicurity)** : flexibilité soutenue par un fonds d'appui à la perte d'emploi et un programme de reconversion ;
3. Réglementer le processus de négociation collective : principe de bonne foi, droit d'accès à l'information et critères de représentativité ;
4. Restructurer les conventions collectives sectorielles en fonction des spécificités de chaque secteur ;
5. Activer l'article 79 du Code - répartition annuelle du temps de travail avec des garanties pour les salariés ;
6. Intégrer le droit de la sécurité sociale dans le système du travail.

Tableau de compatibilité et de divergence

Tableau 4

Degré de convergence	Approche équilibrée	Approche fondée sur la flexibilité	Approche protectrice	Question / mesure
Très élevé	Oui	En accord	En accord	**Nouveau Code du travail**
Très élevé	Oui	En accord	En accord	**Réglementation du télétravail**
Très élevé	Oui	En accord	En accord	**Cadre juridique régissant le travail via les plateformes**
Très élevé	Oui	En accord	En accord	**Articulation entre l'emploi et la sécurité sociale**
Très élevé	Oui	En accord	En accord	**Dépénalisation du droit du travail**
Très élevé	Oui	En accord	En accord	**Activation du Conseil national du dialogue social**
Très élevé	Oui	En accord	En accord	**Séparation des fonctions de contrôle et de conciliation au sein de l'inspection du travail**
Moyen à élevé	Oui	Réserve	En accord	**Encadrement du processus de négociation collective**
Moyen	Oui	En accord	Prudence	**Négociation au sein de l'entreprise**
Faible à moyen	Réglementation stricte	Réglementation plutôt qu'interdiction	Interdiction, avec amélioration du texte	**Sous-traitance : interdiction ou réglementation**
Moyen	Sous conditions	Oui	Réserve	**Flexibilité des horaires de travail (article 79)**

Points de convergence

Les contributions convergent autour de six points bénéficiant d'un large soutien parmi les participants à la note et pouvant constituer un socle minimal de consensus :

1. Adopter un nouveau Code mettant fin à la politique des modifications partielles ;
2. Réglementer les nouvelles formes de travail : télétravail, plateformes, travail indépendant pour plusieurs donneurs d'ordre ;
3. Articuler le droit du travail et le droit de la sécurité sociale dans un système intégré ;
4. Remplacer les sanctions pénales en matière de travail par des amendes financières dissuasives ;
5. Activer le Conseil national du dialogue social en lui fixant un ordre du jour contraignant ;
6. Séparer les fonctions de contrôle et de conciliation au sein de l'Inspection du travail.

Axe V - Expériences comparées

Les expériences comparées font apparaître une importante vague de réformes internationales du droit du travail. En Europe, en Amérique latine et en Asie, la protection juridique s'étend à de nouvelles formes de travail telles que le travail via les plateformes, le télétravail et le travail transfrontalier, parallèlement au renforcement des règles de transparence dans le recrutement et à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines. Plusieurs pays s'orientent également vers une réduction du temps de travail sans diminution des salaires, ce qui traduit une évolution progressive vers un modèle recherchant un meilleur équilibre entre productivité et protection.

Ces transformations montrent que la réforme du droit du travail n'est plus une question strictement nationale. Elle constitue désormais une réponse à des pressions mondiales simultanées liées à la transformation numérique et climatique, à l'évolution de la nature du travail et à l'expansion de l'économie informelle. La réforme du Code du travail constitue un dossier particulièrement sensible. Les expériences comparées montrent que chacune possède son propre contexte, son propre calendrier et ses propres spécificités.

Critères de sélection

La sélection de ces expériences repose sur deux critères :

1. Leur degré de proximité avec le contexte tunisien ;
2. Leur pertinence directe au regard des problématiques examinées.

Elles ne constituent donc pas des modèles à reproduire, mais des outils d'interprétation permettant de comprendre les options possibles et d'en apprécier le coût et les limites.

Grandes tendances mondiales

Plus de 100 pays, dont la Tunisie, ont engagé au cours des deux dernières décennies des réformes profondes de leur législation du travail. Une tendance mondiale se dessine vers l'adoption d'une architecture à deux niveaux - législatif et réglementaire - accompagnée d'un titre préliminaire consacré aux principes généraux. La Corée du Sud, plusieurs pays du Golfe et de nombreux pays d'Amérique latine ont privilégié une approche de refondation globale plutôt que des modifications partielles ou des mesures de réparation ponctuelles. La directive de l'Union européenne sur le travail via les plateformes numériques consacre le principe de présomption de salariat pour les travailleurs des plateformes et introduit de nouvelles règles visant à renforcer la transparence dans l'utilisation des algorithmes. Les décisions judiciaires rendues au Royaume-Uni contre Uber en 2021 et la loi espagnole sur les travailleurs de la livraison adoptée en 2021 ont également renforcé cette orientation réglementaire. Depuis 2026, la reconnaissance des droits des travailleurs des plateformes est, selon la note, largement établie dans la plupart des économies développées, notamment avec l'adoption de la Convention n° 193 le 12 juin 2026, alors que le Code du travail tunisien ne comporte toujours aucune disposition relative à cette nouvelle forme de travail.

Dans le monde arabe, le vide juridique demeure en matière de télétravail. Le droit tunisien ne prévoit pas encore de cadre juridique pour cette forme de travail, contrairement au nouveau Code du travail égyptien de 2025 et au droit qatari, qui l'ont intégré dans leurs textes, selon l'intervention du Dr Hafedh Ammouri lors d'une réunion de l'Organisation arabe du travail en juillet 2026. Hafedh Laamouri souligne que les difficultés dépassent la seule question du texte législatif, notamment parce que les plateformes mondiales ne disposent généralement d'une personnalité juridique que dans leur pays d'origine, ce qui complique le contrôle et l'exécution des décisions, même en présence d'un cadre national. Cette donnée fixe les limites de ce qu'une réforme nationale peut réaliser à elle seule. D'où, selon Laamouri, l'importance de l'intégration

dans les cadres internationaux et régionaux, notamment la Convention n° 193 sur le travail décent dans l'économie des plateformes. Le modèle européen s'oriente globalement, à des degrés variables, vers le modèle de flexicurité, qui combine flexibilité et sécurité sur la base de garanties sociales solides et d'une formation continue.

Cinq expériences comparées

Première expérience : le Danemark comme modèle de référence

Tableau 5

Tunisie	Danemark	Indicateur
14,9% (INS, deuxième trimestre 2026)	6,7% (taux harmonisé, Eurostat, juillet 2026)	Taux de chômage (2026)
Limitée et non généralisée	90% du salaire pendant deux ans	Indemnisation du chômage
Limitée et encadrée	Très élevée	Flexibilité du recrutement et du licenciement
Peu structurées	Organisées	Formation et réinsertion professionnelles

Principale leçon pour le contexte tunisien : ce modèle met en évidence les limites de la modification de 2025 relative à la révision des contrats ainsi qu'à l'interdiction et à la pénalisation de la sous-traitance. L'absence de renforcement de la sécurité sociale a produit une pression dans les deux sens et créé un déséquilibre entre flexibilité économique et protection sociale. L'objectif serait de passer à une approche plus équilibrée en créant un fonds d'appui à la perte d'emploi, en développant des programmes de reconversion et en accordant aux entreprises davantage de flexibilité dans les mécanismes de recrutement et de gestion des ressources humaines.

Deuxième expérience : l'Allemagne - les réformes Hartz

Les réformes Hartz (2003-2005) sont considérées comme l'un des principaux modèles de réforme du marché du travail en Europe. Elles ont contribué, avec d'autres facteurs économiques, à réduire le taux de chômage d'environ 11% à 5% en une décennie. Ces réformes reposaient notamment sur des instruments innovants, parmi lesquels le recours au travail à horaires réduits, permettant de réduire le temps de travail avec une compensation partielle du salaire par l'État plutôt que de procéder à des licenciements. Elles comprenaient également les « accords de maintien de l'emploi », permettant des ajustements temporaires des salaires en contrepartie de l'engagement à préserver les emplois.

Principale leçon : le Code du travail tunisien avait déjà instauré, dès 1996, un mécanisme proche de ce modèle à travers l'article 79, qui permet de répartir le temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Cet article demeure toutefois largement inappliqué en pratique. Son activation, sous réserve de garanties claires, pourrait offrir aux entreprises davantage de flexibilité et réduire leur recours aux contrats précaires.

Troisième expérience : le Maroc - investir dans le dialogue social

La préparation du nouveau Code du travail marocain a nécessité **neuf années de dialogue et de négociation**, entre les différentes parties prenantes, de 1995 à 2004. Ce processus de longue durée a permis de construire un large consensus entre le gouvernement, les syndicats et les organisations patronales, donnant au Code une forte légitimité négociée et facilitant son application ultérieure.

Principale leçon : cette expérience montre que le temps consacré au dialogue constitue l'une des conditions de réussite et de pérennité de la réforme. En l'absence d'un tel processus, les difficultés peuvent apparaître rapidement. À cet égard, les modifications du Code du travail tunisien de 2025 ont été adoptées dans un contexte marqué par un faible niveau de dialogue et de concertation, ce qui explique, selon la note, une partie des insuffisances et difficultés apparues depuis leur entrée en vigueur. La Tunisie avait pourtant une longue expérience de la négociation collective, depuis 1973 jusqu'à 2022.

Quatrième expérience : la France - la leçon du consensus

Les réformes Macron de 2017 ont ouvert la voie à un renforcement du rôle de la négociation au niveau de l'entreprise, en permettant aux accords d'entreprise de modifier certaines dispositions des conventions collectives sectorielles dans des domaines déterminés. Cette orientation diffère du système tunisien, qui impose encore, à travers l'article 44 du Code du travail, davantage de restrictions à la **"flexibilité négociée"**. Ces réformes ont été conduites en dehors d'un consensus.

Principale leçon : l'expérience française apporte une autre leçon, tout aussi importante que le contenu même de la réforme : ces réformes ont suscité un vaste débat social et des mobilisations syndicales à l'automne 2017, avant de faire l'objet d'une série de modifications. Cela confirme qu'une réforme rapide et non consensuelle ne produit pas nécessairement une stabilité législative durable. Le mouvement des Gilets jaunes, lancé en novembre 2018, avait pour cause directe l'augmentation de la fiscalité sur les carburants et non la réforme du Code du travail, même s'il exprimait le même contexte social.

Cinquième expérience : l'Europe du Sud - l'échec des réformes sous la pression de la crise

Pendant la crise de la zone euro entre 2010 et 2013, les pays d'Europe du Sud, notamment l'Espagne, le Portugal et l'Italie, ont été contraints de mettre en œuvre des réformes sous pression extérieure, avant que leurs conséquences sociales ne conduisent à leur révision en moins d'une décennie. Ces réformes ont été conduites dans un contexte économique et social difficile. En Espagne, le taux de chômage a atteint environ 25% en moyenne annuelle en 2012, contre 26,02% au quatrième trimestre, avant d'atteindre son niveau historique de 27,16% au premier trimestre 2013, soit plus de 6,2 millions de chômeurs pour la première fois dans l'histoire du pays, selon l'Enquête sur la population active espagnole (EPA) de l'Institut national de la statistique espagnol. Le gouvernement était alors soumis à de fortes pressions des institutions financières européennes et internationales pour accélérer les réformes.

Principale leçon pour la Tunisie : reporter les réformes nécessaires augmente leur coût ultérieur. Une réforme conduite sous la pression d'une crise économique ou financière réduit la marge de négociation et affaiblit la capacité des partenaires sociaux à construire des compromis durables, augmentant ainsi les risques de tensions sociales. La meilleure période pour conduire les réformes n'est donc pas celle des crises, mais celle d'une stabilité relative et sur une base consensuelle.

Une autre expérience mérite d'être soulignée : celle de l'Arabie saoudite. Le pays n'a pas engagé une réforme isolée du droit du travail, mais l'a intégrée à la Vision 2030, destinée à diversifier l'économie et à renforcer l'attractivité des investissements.

Les dernières modifications du régime du travail ont été introduites après une révision étendue portant sur des dizaines de dispositions, avec un accent mis sur l'amélioration de la stabilité de l'emploi, le développement de la formation professionnelle, la numérisation et le renforcement de la protection des droits contractuels. Ces réformes ont également été accompagnées de mesures plus larges visant à moderniser le marché du travail et à offrir aux entreprises davantage de flexibilité.

Tableau 6

Critère	Tunisie	France	Maroc	Allemagne	Danemark
Principe du contrat à durée indéterminée comme règle de référence	En vigueur (2025)	Existant	Existant	Existant	Principe du contrat à durée indéterminée comme règle de référence
Réglementation du télétravail (secteur privé)	Absente	Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 (étendu par décision du 2 avril 2021) et articles L.1222-9 et suivants du Code du travail	Absente	Il n'existe pas de loi spécifique ; le télétravail est régi par l'ArbStättV (version révisée de 2016) et par les conventions collectives	Réglementation du télétravail (secteur privé)
Cadre juridique applicable aux plateformes	Absent	Partiel	Absent	Existant	Directive européenne de 2024
Sous-traitance	Interdite	Réglementée (article L.8231-1 du Code du travail français)	Réglementée	Réglementée	Réglementée
Modèle de flexisécurité	Non adopté	Partiel	Absent	Existant	Développé
Négociation au sein de l'entreprise	Limitée (article 44)	Développée (ordonnances de 2017)	Moyenne	Développée	Développée
Articulation entre l'emploi et la sécurité sociale	Faible	Forte	Moyenne	Forte	Très forte
Critères de représentativité syndicale	Non définis par la loi	Loi de 2008	Loi de 2004	Loi et négociations	Loi et négociations
Salaire minimum mensuel / SMIG (2026)	554,736 dinars (décret n° 67 de 2026, régime de 48 heures)	1867,02 € (à compter du 1er juin 2026 ; 12,31 € de l'heure)	3422 dirhams (17,92 dirhams de l'heure depuis janvier 2026)	13,90 € de l'heure depuis janvier 2026 (environ 2 410 € par mois pour un régime de 40 heures)	Pas de salaire minimum légal, il est déterminé par les conventions collectives (équivalent de 2750 à 3 200 € par mois)
Taux de chômage (2026)	14,9% (Institut national de la statistique, deuxième trimestre 2026)	8,3%	13,0% (Haut-Commissariat au Plan, résultats annuels 2025)	4,0%	6,7%
Emploi informel hors agriculture	36,2%	Moins de 15%	56,9%	Moins de 9%	Moins de 5%

Note : la directive européenne relative au travail via les plateformes numériques (2024) s'applique à la France, à l'Allemagne et au Danemark. Le délai de transposition dans les législations nationales court jusqu'en décembre 2026.

Note 2 : les taux de chômage européens présentés ci-dessus sont les taux harmonisés publiés par Eurostat pour juillet 2026 (15-74 ans, selon la définition de l'Organisation internationale du Travail). Le taux tunisien est celui publié par l'Institut national de la statistique pour le deuxième trimestre 2026 selon la même définition, afin de permettre une comparaison des cinq pays sur une base de mesure commune.

Les taux d'emploi informel sont calculés hors secteur agricole et reposent sur des sources nationales utilisant des définitions différentes. Ils doivent donc être considérés comme des indicateurs de classement et non comme des valeurs permettant une comparaison mathématique précise. Les expériences comparées montrent que la philosophie des réformes du droit du travail traduit des choix économiques et sociaux. Elles permettent de passer à l'identification des scénarios et des orientations de réforme les plus proches du contexte tunisien.

Scénarios de réforme

Le diagnostic et les analyses précédents du Code du travail conduisent à quatre grandes trajectoires de réforme. Elles correspondent à différentes conceptions de la fonction du droit du travail au sein de l'économie et de la société.

Tableau 7

	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4
Intitulé	Poursuite des modifications partielles	Réforme globale	Deux Codes : travail et emploi	Réforme intégrée du système
Contenu	Modifications ponctuelles répondant aux pressions immédiates	Nouveau Code du travail	Deux Codes distincts : Code des relations individuelles et collectives de travail + Code autonome des politiques d'emploi et de formation	Code du travail + plan économique/de développement + droit de la sécurité sociale + formation professionnelle + conventions sectorielles dans une vision législative intégrée
Philosophie	Le Code peut être réformé progressivement	Le Code doit être entièrement reconstruit	La confusion entre travail et emploi constitue un problème structurel nécessitant une séparation législative radicale	La réforme stratégique couvre l'ensemble du système social
Horizon	Continu, sans échéance déterminée	3-5 ans	4-6 ans	5-10 ans
Coût politique	Faible	Moyen-élevé	Élevé	Très élevé
Évaluation	Trajectoire structurellement bloquée	Trajectoire réaliste	Trajectoire ambitieuse	Trajectoire stratégique

Premier scénario : poursuivre les modifications partielles

Ce scénario consiste à poursuivre l'approche adoptée depuis plusieurs décennies, fondée sur l'introduction de modifications ponctuelles destinées à traiter les problèmes les plus urgents sans remettre en cause l'architecture générale du Code. Cette trajectoire présente le coût politique le plus faible et permet une mise en œuvre rapide. En revanche, elle ne traite pas les dysfonctionnements structurels et tend à les reproduire sous une forme plus complexe. Après plus de six décennies de modifications successives, le Code du travail constitue une architecture particulièrement complexe, dans laquelle coexistent des dispositions issues de contextes économiques et sociaux différents. Dans une telle situation, une nouvelle modification partielle ne renforce pas nécessairement la cohérence du texte ; elle ajoute souvent une nouvelle couche de complexité et de contradictions.

Impact attendu : la modification partielle peut produire une stabilité formelle à court terme, mais les contradictions deviennent clairement visibles à moyen terme.

Deuxième scénario : un nouveau Code du travail

Ce scénario repose sur une réécriture complète du Code sous la forme d'un nouveau texte, fondé sur une philosophie législative claire et recherchant un équilibre entre protection sociale et flexibilité économique.

Il suppose l'intégration des principes fondamentaux au début du texte, une architecture harmonisée et une mise en cohérence avec les transformations économiques et technologiques actuelles et futures. *(Voir contributions 1, 4 et 7 : Mzid, Souissi, Hilal.)*

Impact attendu : le passage à un nouveau Code constitue une réforme profonde et durable, mais exige un large consensus politique et social et implique un coût élevé de négociation. Ce scénario demeure le plus réaliste, dans la mesure où il permettrait de trouver un équilibre raisonnable entre ambition et faisabilité. Sa réussite reste toutefois conditionnée au lancement d'un véritable dialogue social entre les différentes parties prenantes.

Troisième scénario : séparation législative radicale et passage à deux Codes

Cette trajectoire propose de distinguer un Code consacré aux relations individuelles et collectives de travail et un autre consacré aux politiques de l'emploi et de la formation. L'objectif est de réduire l'imbrication entre la fonction sociale du droit et la fonction de politique publique de l'emploi. *(Voir contribution 7 : Dr. Mansour Hilal.)*

Premier Code : Code des relations individuelles et collectives de travail - travail

Ce Code réglementerait les relations contractuelles entre le salarié et l'employeur dans leurs différentes dimensions.

Tableau 8

Contenu	Objet
Relations individuelles de travail	Contrat de travail : conclusion, exécution, modification et cessation, y compris les nouvelles formes de travail
Relations collectives de travail	Organisation syndicale, négociation collective, conventions collectives, droit de grève et droit de retrait
Protection des droits fondamentaux	Principe de non-discrimination, égalité de rémunération, santé et sécurité au travail, protection des catégories vulnérables
Mécanismes de règlement des conflits	Règlement des conflits individuels et collectifs, rôle de l'Inspection du travail, rôle des tribunaux et médiation indépendante
Sécurité juridique	Articulation avec le droit de la sécurité sociale dans le cadre d'un système intégré

Deuxième Code : l'emploi - emploi

Ce Code reposerait sur une conception de l'emploi comme politique publique de l'État.

Tableau 9

Contenu	Objet
Droit au travail	Obligations constitutionnelles de l'État (article 46 de la Constitution de 2022) et mécanismes de leur mise en œuvre
Politiques de l'emploi	Programmes de recrutement et d'incitation à l'embauche, rôle des agences publiques et privées, incitations fiscales
Contrats d'insertion professionnelle	Contrats d'emploi, stages et dispositifs de formation intégrés dans un cadre protecteur clair, et non conçus comme des mécanismes de précarisation
Formation professionnelle	Articulation avec le marché du travail, formation continue et programmes de reconversion professionnelle

Contenu	Objet
Financement et fonds de soutien	Fonds d'indemnisation en cas de perte d'emploi, fonds de soutien aux transitions professionnelles et fonds de soutien aux catégories vulnérables

Impact attendu : ce scénario permettrait de clarifier davantage les rôles des deux systèmes, avec toutefois un défi majeur : assurer une coordination étroite entre eux. Il permettrait également à chaque système d'évoluer selon sa propre logique : le Code des relations de travail pourrait renforcer les droits et la protection sociale, tandis que le Code de l'emploi et de la formation gagnerait en flexibilité dans la conception des politiques publiques de développement des ressources humaines, sans être soumis aux règles d'ordre public social propres aux relations de travail. Ce scénario est le plus complexe, car il ouvrirait la voie à une vaste restructuration institutionnelle et législative.

Quatrième scénario : réforme stratégique du système social

Ce scénario repose sur une réforme globale couvrant les différentes composantes du système économique et social entourant le Code : droit de la sécurité sociale, système de formation professionnelle, conventions sectorielles, plan de développement et Code des changes. Il s'agit du scénario le plus ambitieux. Il s'appuie sur le constat que le Code est isolé des autres composantes du système social, ce qui empêche d'obtenir les résultats recherchés. Ce scénario est également le plus complexe, puisqu'il nécessite un large consensus politique et social autour d'une conception et d'une vision stratégiques des grandes orientations de développement de l'État. Cette conception et cette vision constitueraient elles-mêmes le contenu et le fondement du consensus.

Relation entre les quatre scénarios

Les quatre scénarios constituent des alternatives reposant sur des philosophies différentes. Choisir un scénario plutôt qu'un autre représente une décision politique particulièrement sensible, qui traduit un niveau de courage et une vision spécifique. La note met en évidence les limites du modèle appliqué depuis les années 1960 et montre qu'il entrave la modernisation. La poursuite de l'architecture générale du Code accompagnée de modifications partielles est devenue une forme d'équilibre artificiel entre les partenaires sociaux.

Le **deuxième scénario** apparaît comme le plus réaliste à court terme. La note recommande de l'adopter tout en maintenant le quatrième scénario dans la perspective stratégique. La note met en évidence l'existence d'un socle de consensus susceptible de constituer la base d'un dialogue participatif dont l'aboutissement serait un nouveau Code capable de répondre aux grandes transformations et de permettre une intégration effective des forces productives, dans un équilibre entre flexibilité et protection sociale.

Quel est le coût du statu quo ?

Le maintien de la situation actuelle aura un coût financier, économique et social.

Coût financier direct pour les caisses sociales

Selon les données de l'Institut national de la statistique, la population active totale est estimée à **4,14 millions de travailleurs en 2024**, et à 4,19 millions d'actifs au deuxième trimestre 2026, dont 3,57 millions d'occupés. Le nombre de travailleurs du secteur informel est estimé à environ **1,3 million**, soit 36% des actifs occupés, selon l'étude nationale réalisée par l'Observatoire national de l'emploi et des compétences avec l'INS, l'OIT et le PNUD.

Une autre estimation porte ce nombre à 1,598 million de travailleurs, soit 44,8% des actifs occupés, selon l'enquête de l'INS de 2019. L'estimation basse est retenue dans le calcul qui suit, par prudence. Le SMIG, dans le régime de 48 heures, s'élevait à 491,504 dinars mensuels à compter de mai 2024. Il constitue la

base retenue pour le calcul, dans la mesure où les déclarations dans le secteur informel sont généralement effectuées sur la base du salaire minimum. Le taux moyen de cotisation à la CNSS dans le régime général non agricole est de 16,57% pour l'employeur et 9,18% pour le salarié, soit 25,75% au total. Sur le plan théorique, l'intégration de seulement 30% des travailleurs du secteur informel, soit environ 390000 travailleurs, permettrait de mobiliser environ 592 millions de dinars par an :

390000 × 491,504 DT × 25,75% × 12 mois.

En appliquant un taux de recouvrement effectif compris entre 40% et 50%, considéré comme réaliste au regard des expériences d'intégration du secteur informel, les ressources effectivement mobilisées se situeraient entre 237 et 296 millions de dinars par an, soit l'équivalent d'un quart à un tiers du déficit annuel enregistré par la CNRPS en 2025.

En appliquant le SMIG en vigueur en 2026, soit 554,736 dinars mensuels dans le régime de 48 heures, conformément au décret n° 67 de 2026, les ressources théoriques atteindraient environ 669 millions de dinars par an, tandis que les ressources effectivement mobilisées se situeraient entre 267 et 334 millions de dinars par an. *(Voir contribution 3 : Dr. Majdi Hassan.)*

Coût de l'investissement : la compétition régionale

Tableau 10

Indicateur	Tunisie	Maroc	Égypte
Taux de chômage	14,9%, INS, 2e trimestre 2026	13,0%, Haut-Commissariat au Plan, résultats annuels 2025	6,0%, 1er trimestre 2026, CAPMAS
Emploi informel hors agriculture	36,2%	56,9%	51%
Attractivité de l'investissement	12e en Afrique, Rand Merchant Bank, *Where to Invest in Africa 2025/2026*	5e en Afrique	3e en Afrique

L'Égypte et le Maroc devancent régionalement la Tunisie dans l'attraction des investissements numériques, notamment grâce à la plus grande flexibilité de leurs législations récentes. Le Maroc a adopté des modifications de son Code du travail afin d'encadrer le télétravail, tandis que l'Égypte a adopté en 2025 un nouveau Code du travail destiné à réglementer les nouveaux métiers et à faciliter les formes flexibles de contractualisation. À l'inverse, le Code du travail tunisien demeure en retard sur cette évolution législative, ce qui réduit son attractivité pour les investisseurs.

Coût social : sous-mobilisation du capital humain

Les femmes représentent 67,8% des diplômés de l'enseignement supérieur, contre 32,2% pour les hommes (INS, Recensement général de la population et de l'habitat 2024, communiqué du 29 septembre 2025). Leur taux d'activité sur le marché du travail ne dépasse toutefois pas 27,1%, contre 63,3% pour les hommes (INS, 2e trimestre 2026). Ces indicateurs montrent que le marché du travail tunisien perd une partie importante de son potentiel en raison de la faible intégration des femmes.

Selon la Banque mondiale (*Women, Business and the Law*, édition 2026), réduire l'écart entre les sexes dans l'emploi et l'entrepreneuriat pourrait accroître le PIB mondial de plus de 20%. Le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur atteint également 26,6% au deuxième trimestre 2026, soit 14,2% pour les hommes contre 35,6 % pour les femmes. Ce chiffre peut être considéré comme l'un des principaux indicateurs de gaspillage du capital humain. Cette analyse conduit aux recommandations suivantes.

Recommandations

Les contributions confirment l'impossibilité de réformer le Code du travail en une seule fois et montrent que la réforme doit être conçue comme un processus dans lequel la nature des interventions requises, leur niveau et leur calendrier diffèrent. Le traitement de certains dysfonctionnements peut nécessiter des textes réglementaires ou des décisions d'exécution, tandis que d'autres exigent des modifications législatives profondes. Les priorités peuvent ainsi être classées comme suit :

Indicateurs de suivi de la réforme

Ces recommandations doivent être accompagnées d'un système de mesure permettant d'évaluer leur impact après leur mise en œuvre, conformément au deuxième principe présenté ci-dessus : une législation fondée sur les données et les éléments probants.

Tableau 11

Recommandation	Contenu	Niveau d'intervention	Horizon	Consensus
Actualiser les articles 130 et 144	Adopter la documentation numérique en remplacement des registres papier	Texte réglementaire	0-3 mois	Très élevé
Fixer une durée maximale au CDD	Deux ans, renouvellements compris	Modification de l'article 6-4	0-6 mois	Élevé
Corriger les cas supprimés par la modification de 2025	Travaux de mise en place de l'entreprise et travaux urgents	Modification de l'article 6-4	0-6 mois	Élevé
Mettre fin à la contradiction entre les articles 30 et 30 ter	Clarifier les limites de responsabilité dans les contrats de prestation de services	Modification des articles 30 et 30 ter	0-6 mois	Élevé
Activer le Conseil national du dialogue social	Ordre du jour contraignant et délais déterminés	Décision d'exécution	0-6 mois	Élevé
Créer un chapitre consacré au télétravail	Droit à la déconnexion, répartition des coûts, continuité de la couverture sociale	Loi ou texte réglementaire	3-12 mois	Très élevé
Réformer l'Inspection du travail	Séparer les fonctions de contrôle et de conciliation	Décret réglementaire	6-18 mois	Élevé
Sanctionner pénalement la sous-traitance	Amendes financières dissuasives et graduées	Modification de l'article 29 nouveau	6-24 mois	Moyen à élevé
Créer un cadre pour le travail pour des entreprises établies hors du territoire	Droits sociaux, traitement fiscal, cotisations	Nouvelle loi	12-36 mois	Élevé
Réglementer le processus de négociation collective	Bonne foi, droit d'accès à l'information, périodicité des négociations	Modification des articles 31-44	12-36 mois	Moyen
Supprimer l'autorisation préalable des accords d'entreprise	Lever les restrictions de l'article 44	Modification de l'article 44	12-36 mois	Moyen
Élaborer un nouveau Code ou deux Codes	Structure duale, titre préliminaire, intégration de la sécurité sociale et de toutes les nouvelles formes de travail	Processus législatif participatif	36-60 mois	Moyen à élevé

Conditions de passage à une réforme globale

L'histoire de la législation sociale montre que plusieurs conditions doivent être réunies pour conférer à la réforme sa légitimité et sa légalité. Ces conditions déterminent également sa capacité à s'inscrire dans la durée et son efficacité. Les contributions identifient quatre conditions.

Première condition : un véritable dialogue social - leçons des modifications de 1994, 1996 et 2025

La modification du 21 mai 2025 constitue un exemple clair du coût que peut entraîner l'absence de dialogue social. Malgré la légitimité des objectifs sociaux de cette réforme, sa rédaction a fait apparaître plusieurs insuffisances techniques qui auraient pu, pour une part importante, être évitées si les partenaires sociaux et les différentes parties prenantes avaient été associés à la phase de préparation et de discussion. *(Voir contributions 5 et 7 : Dr. Fadwa Kahouaji, Dr Mansour Hilal.)* L'histoire de la législation tunisienne rappelle l'importance d'un équilibre des forces entre les différents partenaires sociaux afin que le dialogue ne devienne pas purement formel.

Les modifications de 1994 et 1996 constituent à cet égard les révisions les plus importantes et les plus substantielles qu'ait connues le Code du travail. Elles sont intervenues dans une période de domestication de l'Union générale tunisienne du travail, au cours de laquelle le régime avait besoin de la couverture de l'organisation syndicale pour contenir toute tension sociale susceptible de résulter de la mise en œuvre des réformes libérales. Le régime a réussi à imposer cette orientation à travers la domestication de l'organisation syndicale et un échange entre sécurité de l'emploi et flexibilité économique.

Au cours de cette période, les rapports de force étaient largement favorables au régime du président défunt Zine El Abidine Ben Ali. L'organisation syndicale fondée par Farhat Hached ne disposait alors ni de la position de force qu'elle avait connue dans les années 1970, ni de celle de « première force du pays » qu'elle allait acquérir après la révolution de 2011. La note recommande donc de placer un dialogue social inclusif au cœur de la réforme, sur la base d'un équilibre entre les différents partenaires sociaux.

Deuxième condition : une législation fondée sur les données et les éléments probants

La législation fondée sur l'évaluation d'impact est devenue l'un des critères essentiels des réformes modernes. Elle doit être précédée d'études permettant d'estimer le coût économique et social de chaque option et ses conséquences potentielles avant l'adoption des textes législatifs. Ces pratiques sont reconnues et recommandées à l'échelle internationale afin d'éviter que la réforme, même inspirée de bonnes intentions, ne devienne une démarche insuffisamment étudiée, porteuse de risques et susceptible d'avoir des effets inverses. Les réformes ne devraient pas non plus être le résultat de contraintes imposées par des accords financiers internationaux, comme ce fut le cas pour les modifications des années 1990 intervenues après la signature de l'accord d'association avec l'Union européenne et du programme d'ajustement structurel avec le FMI.

Troisième condition : l'articulation avec une stratégie de développement

La préparation du Plan de développement pour la période 2026-2030 offre l'occasion de poser à nouveau les questions fondamentales qui devraient précéder toute réforme législative :

Quels sont les secteurs économiques sur lesquels l'État entend miser ? Quels types d'emplois ces secteurs nécessiteront-ils ?

Les réponses à ces questions devraient déterminer la nature du nouveau Code, et non l'inverse. Elles constituent également le facteur déterminant dans le choix entre une réforme globale et la séparation des deux systèmes du travail et de l'emploi.

Quatrième condition : tirer effectivement les enseignements des expériences comparées

Les expériences comparées montrent que la qualité d'une réforme ne se mesure pas à la rapidité de son adoption, mais à sa capacité à résister dans le temps et à produire des effets durables. La principale conclusion qui se dégage de ces expériences est que le temps consacré à la construction des compromis et à l'élaboration de solutions équilibrées ne constitue pas une charge supplémentaire pour la réforme. Il représente au contraire un investissement nécessaire dans sa durabilité et son efficacité à long terme.

Conclusion

Vers un nouveau contrat social pour un marché du travail durable

Cette note, fondée sur des contributions issues de différents horizons juridiques, économiques, sociaux et syndicaux, montre que le coût du maintien du Code du travail dans sa forme actuelle ou de la poursuite d'un modèle de réforme fondé sur les modifications partielles est supérieur au coût d'une révision globale. Ce modèle, qui a marqué l'histoire du Code, a résisté pendant six décennies en tant que politique de prudence législative. Les contextes politiques traversés par le Code lui ont conféré une certaine légitimité, les partenaires sociaux ayant cherché à protéger leurs intérêts, susceptibles d'être remis en cause par une révision globale. Cela explique pourquoi aucun acteur ne défend aujourd'hui le Code sans réserve, alors que les appels à sa réforme globale et radicale restent, dans le même temps, au stade des initiatives. Deux risques majeurs doivent toutefois être évités :

1. Engager la réforme dans l'urgence alors que les rapports de force sont déséquilibrés ;
2. Imposer la réforme de manière unilatérale.

La note montre, à travers des exemples nationaux - modifications de 2025, 1994 et 1996 - et internationaux - réformes françaises -, qu'une réforme imposée par la force, en l'absence d'un véritable dialogue participatif, risque d'être rapidement fragilisée, soit en raison de l'apparition de ses propres dysfonctionnements, soit en provoquant des tensions sociales. L'absence de consensus constitue ainsi un facteur déterminant, même lorsque la réforme est techniquement solide. À cela s'ajoutent les enseignements de l'expérience marocaine, qui a consacré neuf années à un processus de réforme long et difficile. Cette expérience souligne l'importance d'investir dans le dialogue social et d'accepter de consacrer plusieurs années à la construction d'options durables. À l'inverse, l'expérience de l'Europe du Sud révèle la fragilité des réformes conduites sous la pression des crises, qui augmentent leur coût social sans produire nécessairement de stabilité législative.

Un résultat important de cette note réside dans la **cartographie des convergences**, qui apparaît plus profonde que les divergences. Des experts issus de références différentes ainsi que des représentants des travailleurs et des chefs d'entreprise convergent autour de six principes qui constituent une rare base de consensus politique dans un contexte économique et politique où les désaccords sur les détails ont souvent entravé les réformes. Ces convergences peuvent constituer le point de départ de discussions sur des trajectoires de réforme rationnelles, à condition de réunir les conditions nécessaires à leur lancement, notamment à la lumière des limites révélées par les expériences de réforme conduites en période de crise. La note souligne également l'importance, pour toute réforme future, de regarder vers l'avenir autant que de traiter les dysfonctionnements hérités du passé.

Elle recommande l'organisation d'un dialogue social participatif selon un calendrier clair, capable de produire un cadre juridique du travail plus flexible et plus efficace dans son adaptation aux transformations économiques et technologiques, à condition d'adopter des mécanismes permettant d'évaluer correctement l'impact des législations avant leur modification et après leur mise en œuvre. En définitive, le défi consiste aujourd'hui à construire un système capable d'atteindre simultanément trois objectifs :

- Protéger le travailleur contre la précarité ;
- Créer un environnement législatif favorable à l'investissement et capable d'intégrer les nouveaux métiers ;
- Garantir la soutenabilité du financement des caisses sociales face aux transformations démographiques et technologiques à venir.

Tel est le contrat social dont la Tunisie a besoin : ni rafistolage ni rupture pour la rupture, mais une reconstruction fondée sur le consensus, une vision intégrée et des données analysées avec rigueur et rationalité.

Textes complets des contributions

Les onze contributions sur lesquelles repose la note, telles qu'elles ont été reçues par l'IACE

Sont reproduits ci-après les textes intégraux des onze contributions sur lesquelles repose la présente note, telles qu'elles ont été reçues par l'Institut arabe des chefs d'entreprises. Leur présentation typographique a été harmonisée (police et taille uniques, titres sur deux niveaux) et les erreurs matérielles et typographiques manifestes ont été corrigées, sans aucune intervention sur le contenu ni sur les positions exprimées. Un titre entre crochets a également été ajouté à chaque contribution qui en était dépourvue dans sa version originale. Le numéro attribué à chaque contribution dans la liste « Première partie : contributions écrites », figurant dans la section consacrée aux références, a été conservé. Il s'agit du même numéro utilisé dans les renvois au sein de la note (par exemple : “Voir contribution 5”), afin de permettre au lecteur de passer directement de l'analyse au texte original sur lequel elle s'appuie.

Sommaire des contributions

1. **Nouri Mzid :** « Pour une révision globale du Code du travail »
2. **Hafedh Laamouri :** « Révision du Code du travail : combler le vide juridique en matière de négociation collective »
3. **Mejdi Hassan :** « Évolutions du marché du travail au lendemain de la pandémie et nouvelles formes de travail dans les pays arabes »
4. **Sana Souissi : «** De la codification à la réglementation : les insuffisances du Code du travail et la nécessité d'une révision globale »
5. **Fadwa Kahouaji : «** Lecture critique des dispositions du Code du travail soixante ans après sa promulgation, en vue de son développement et de sa réforme : analyse de la réglementation de la durée du contrat et de l'interdiction de la sous-traitance »
6. **Ahmed Omrane : «** Pour une révision du Code du travail (version préliminaire) »
7. **Mansour Helal : «** À propos de la refonte du Code du travail »
8. **Salim Rekik : «** Dispositions dépassées par l'évolution technologique : l'impossibilité d'appliquer les articles 130 et 144 du Code du travail et les nouvelles formes de travail »
9. **Abdelrazak Zouari :** « Quelques idées d'un économiste pour réformer le marché du travail en Tunisie »
10. **UGTT** : « Vers un Code du travail moderne : vision de l'Union générale tunisienne du travail pour la révision du Code du travail et des conventions collectives sectorielles »
11. **Un groupe de chefs d'entreprise** : « Consultation des chefs d'entreprises sur la révision du Code du travail »

Contribution 1 : Nouri Mzid

“Pour une révision globale du Code du travail”

Ancien doyen de la Faculté de droit de Sfax, expert en droit du travail et en droit social

L'évolution du droit du travail, comme celle des autres branches du droit, exige qu'il s'adapte aux évolutions qui l'entourent, notamment celles liées aux transformations économiques et sociales et aux politiques qui s'y rapportent. Le droit du travail tunisien ne peut donc rester à l'écart du contexte général dans lequel notre pays évolue à cette étape décisive de son histoire contemporaine, marquée par la transition vers la démocratie, avec les perspectives prometteuses et les défis considérables qu'elle comporte.

Plus d'un demi-siècle s'est aujourd'hui écoulé depuis la promulgation du Code du travail, dans un contexte exceptionnel marqué par une grave crise entre le gouvernement et l'Union générale tunisienne du travail, en raison de la volonté du pouvoir de contrôler l'organisation syndicale et de nier son indépendance. Le Code a été adopté de manière précipitée, en l'absence de tout véritable dialogue national sur son contenu. Il s'est ainsi réduit à un regroupement de textes anciens et dispersés, sans cohérence entre eux et sans orientations législatives clairement définies. Malgré l'introduction de certaines modifications partielles, notamment en 1994 et 1996, le Code est demeuré un texte traditionnel, marqué par de nombreuses insuffisances et lacunes, et loin de répondre aux exigences de l'évolution des relations professionnelles et aux transformations économiques et sociales de manière générale.

Nous estimons aujourd'hui nécessaire d'engager une réforme globale et substantielle du Code du travail, fondée sur une conception moderne et adaptée aux exigences de la transition démocratique ainsi qu'aux impératifs de développement et de justice sociale. Cela suppose de procéder à une lecture critique de ses dispositions et de mettre en évidence ses nombreuses insuffisances et lacunes, afin d'en dégager les principaux éléments de révision à la lumière des principes consacrés par la Constitution et par les normes internationales du travail. Ces éléments concernent, d'une part, les dispositions régissant les relations individuelles de travail et, d'autre part, celles régissant les relations collectives de travail.

Première partie : Les dispositions régissant les relations individuelles de travail

De manière générale, le Code du travail consacre une orientation libérale qui renforce les prérogatives de l'employeur au détriment des droits fondamentaux des travailleurs. Cette situation peut être observée à différents stades de la relation de travail, qu'il s'agisse de sa formation, de son exécution ou de sa cessation.

A - La formation de la relation de travail

À ce niveau, il convient de mettre l'accent en particulier sur les deux questions suivantes : La première concerne le droit au travail et la politique de l'emploi. Le droit au travail est étroitement lié à la politique de l'emploi et occupe une place essentielle parmi les droits sociaux fondamentaux consacrés par les normes internationales, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme et plusieurs normes de l'Organisation internationale du Travail, telles que la Convention n° 122, ratifiée par la Tunisie en 1965. La Constitution tunisienne reconnaît également le droit au travail à tout citoyen et toute citoyenne et affirme que l'État doit prendre les mesures nécessaires pour le garantir sur la base de la compétence et de l'équité (article 46). Toutefois, la mise en œuvre effective du droit au travail se heurte encore, dans notre pays, à plusieurs obstacles, principalement liés à l'incapacité de l'État à mettre en place un modèle économique garantissant un développement global, durable et équitable. Cette situation a entraîné une forte aggravation du chômage et de la précarité de l'emploi, particulièrement marquée chez les jeunes ayant un niveau d'enseignement supérieur. Elle touche davantage les femmes et s'accentue nettement dans les régions intérieures, en raison du profond déséquilibre régional résultant du modèle de développement.

Si la lutte contre le chômage relève en premier lieu de la responsabilité de l'État, qui est tenu, en vertu de la Constitution et des normes internationales, d'adopter une politique cohérente et active afin de garantir le droit au travail, cela n'exclut pas la responsabilité des entreprises dans ce domaine, au titre de leur fonction sociale et de leur contribution à la promotion de l'emploi.

Or, le Code du travail reste totalement silencieux sur cette question, contrairement à plusieurs législations étrangères qui attribuent à l'entreprise un rôle important en la matière et lui imposent d'établir un programme annuel précis, défini en concertation avec les représentants des travailleurs, précisant ses besoins et ses orientations en matière d'emploi et de formation professionnelle. Nous estimons utile d'adopter une telle approche dans notre pays à travers un accord-cadre type, établi entre les partenaires sociaux selon le principe de participation, dans le cadre de la stratégie nationale pour l'emploi prévue par le contrat social conclu le 14 janvier 2013.

Il est également nécessaire de mettre fin à la dispersion des textes juridiques en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ces textes demeurent dispersés en dehors du Code du travail, ce qui a créé une forme de rupture entre le droit du travail et le droit de l'emploi, alors qu'un lien étroit entre les deux est nécessaire. Cette rupture est particulièrement visible en ce qui concerne les contrats dits d'emploi, de stage, de formation et d'insertion professionnelle, auxquels le législateur a appliqué un régime particulier en dehors du Code du travail, mais qui sont devenus, dans les faits, des mécanismes d'emploi précaire ne garantissant pas les droits et garanties habituellement prévus par le droit du travail. Dans ce domaine, il serait utile d'intégrer les dispositions relatives à ces contrats dans un titre spécifique du Code du travail, tout en procédant à leur révision afin de rationaliser leur utilisation et d'améliorer l'efficacité des incitations juridiques et financières qui leur sont associées, en conditionnant ces incitations à la contribution effective de l'entreprise à la promotion de l'emploi.

La deuxième concerne les prérogatives de l'employeur en matière de recrutement. À cet égard, le Code du travail accorde une large flexibilité à l'employeur en matière de recrutement, au détriment des garanties qui devraient être offertes aux personnes susceptibles d'être recrutées. En premier lieu, le Code du travail ne prévoit aucun mécanisme ni critère permettant à l'entreprise d'évaluer les candidats et de sélectionner les demandeurs d'emploi qu'elle envisage de recruter. Cette lacune juridique est susceptible de faire reposer le recrutement sur des considérations purement subjectives et d'ouvrir ainsi la voie à des pratiques discriminatoires en matière d'emploi. Nous estimons donc nécessaire d'inscrire dans le Code du travail des règles juridiques claires encadrant les prérogatives de l'employeur dans ce domaine, afin que le recrutement repose sur des critères objectifs liés aux compétences professionnelles des personnes, réponde aux exigences de transparence et d'efficacité et garantisse, en même temps, le respect du principe d'égalité des chances dans l'emploi, conformément aux normes internationales.

En deuxième lieu, le Code du travail accorde à l'entreprise une large flexibilité dans le choix des formes de recrutement, notamment par le recours aux contrats de travail à durée déterminée sur le fondement des dispositions de l'article 6-4 du Code. Contrairement à la plupart des législations étrangères, le législateur tunisien ne se limite pas à autoriser le recours à ce type de contrat dans les situations reposant sur des considérations objectives liées au caractère temporaire et occasionnel de l'activité. Il permet également l'emploi de travailleurs sous contrats à durée déterminée sur des postes permanents relevant de l'activité habituelle de l'entreprise. Cette situation a entraîné une large diffusion de la précarité de l'emploi et de l'instabilité professionnelle.

Il est aujourd'hui devenu nécessaire de procéder à une révision en profondeur des dispositions du Code du travail dans ce domaine, notamment de l'article 6-4, en consacrant le principe selon lequel le recrutement à durée indéterminée constitue la règle et le recours aux contrats à durée déterminée l'exception. Ces derniers ne devraient être autorisés que dans des cas déterminés, justifiés par le caractère temporaire de l'activité et définis de manière exhaustive sur la base de critères objectifs précis.

En troisième lieu, le Code du travail accorde également à l'employeur une large liberté en ce qui concerne le contenu du contrat de travail et les clauses qu'il peut comporter. Cette situation a favorisé la multiplication de ces clauses et leur utilisation au service des intérêts de l'entreprise, au détriment des garanties et des droits fondamentaux des travailleurs. Le Code du travail se contente de mentionner certaines clauses, telles que la clause d'essai et la clause de récupération des frais de formation, sans les soumettre à des règles précises. Il laisse ainsi la voie ouverte à de nombreuses autres clauses dont l'utilisation s'est généralisée en l'absence de tout cadre juridique spécifique, notamment la clause de non-concurrence, la clause pénale et les clauses relatives au système de rémunération.

Nous estimons nécessaire que le législateur intervienne pour réglementer les clauses susceptibles d'être insérées dans les contrats de travail et les soumettre à des règles juridiques claires, afin de protéger les travailleurs contre le caractère abusif de certaines stipulations contractuelles. Par ailleurs, le Code du travail accorde une grande flexibilité aux entreprises dans le recours aux mécanismes d'intermédiation en matière d'emploi. Bien que le Code consacre le principe du monopole des bureaux publics de l'emploi pour les opérations d'intermédiation en matière de recrutement (article 280 du Code du travail), le législateur autorise également le recours à ce qui est appelé les entreprises de main-d'œuvre secondaire, qui relèvent de la sous-traitance d'activité, en application des articles 28, 29 et 30 du Code du travail. Toutefois, cette situation n'est pas réglementée de manière précise et le législateur ne prévoit pas expressément l'incrimination du trafic de main-d'œuvre ni des autres formes d'intermédiation illégale en matière d'emploi.

Il en est résulté une large diffusion de la sous-traitance illégale dans le secteur privé, utilisée comme un moyen fictif d'éviter la titularisation des travailleurs employés dans le cadre de contrats à durée déterminée. Bien que la jurisprudence ait évolué dans le sens de la lutte contre ce phénomène, cela ne dispense pas le législateur d'intervenir pour instaurer des dispositions dissuasives incriminant le trafic de main-d'œuvre et le prêt de main-d'œuvre à des fins lucratives, sur le fondement du principe de dignité humaine dans le domaine du travail.

B - La situation des travailleurs et les prérogatives de l'employeur pendant l'exécution du contrat de travail

À ce stade, les dispositions du Code du travail présentent également plusieurs insuffisances et lacunes qui renforcent les prérogatives de l'employeur au détriment de la situation et des droits fondamentaux des travailleurs. Les prérogatives de l'employeur apparaissent notamment dans le domaine disciplinaire, où le Code du travail ne définit pas clairement la notion de faute disciplinaire ni les sanctions susceptibles d'être infligées aux travailleurs par l'employeur. Il ne définit pas non plus de manière précise les procédures disciplinaires à suivre, notamment celles relatives aux droits de la défense. Les conventions collectives ont introduit certaines dispositions ayant partiellement contribué à combler cette lacune juridique, mais elles demeurent limitées et ne dispensent pas le législateur d'intervenir afin de les renforcer et de les généraliser à l'ensemble des entreprises et des secteurs professionnels.

Les prérogatives de l'employeur apparaissent également dans les larges pouvoirs dont il dispose pour modifier les contrats de travail en fonction des intérêts de l'entreprise. Cela se manifeste notamment par la possibilité de transférer le salarié de son lieu de travail initial vers un autre lieu de travail, ainsi que par la possibilité de lui confier des tâches correspondant à une catégorie inférieure ou supérieure à la sienne, selon les nécessités du travail, comme le prévoit l'article 76-2 du Code du travail. Le législateur ne définit toutefois pas ce qu'il faut entendre par « nécessités du travail » ni les garanties qui doivent être accordées au travailleur dans ce cas, afin d'éviter tout abus de la part de l'employeur.

En contrepartie des larges prérogatives exercées par l'employeur pendant l'exécution du contrat de travail, nous constatons que la position du législateur demeure marquée par une grande ambiguïté concernant les principes et droits fondamentaux liés à la notion de travail décent, telle qu'elle est consacrée par les normes internationales. Il suffit de relever à cet égard que le Code du travail ne contient pas de dispositions générales interdisant expressément toutes les formes de discrimination illicite susceptibles de porter

atteinte au principe d'égalité entre les travailleurs. Le législateur s'est limité à consacrer, dans le Code du travail, certaines dispositions particulières liées à cette question, notamment l'article 5 bis, qui interdit la discrimination entre les femmes et les hommes dans le domaine du travail.

La consécration de ce principe demeure toutefois dépourvue d'une véritable effectivité, pour plusieurs raisons, notamment la difficulté de prouver la discrimination et le caractère limité de la sanction prévue, qui consiste en une amende comprise entre 24 et 60 dinars. Le Code du travail ne consacre pas non plus expressément le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, contrairement aux normes de l'Organisation internationale du Travail, notamment la Convention n° 100, ratifiée par notre pays en 1968.

Il est donc devenu nécessaire de remédier à l'ensemble de ces insuffisances et lacunes en intégrant au Code du travail un ensemble de dispositions générales destinées à garantir les principes et droits fondamentaux relevant des conditions de travail décent, conformément aux normes internationales, notamment le principe de non-discrimination et celui de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Ces dispositions devraient être accompagnées de règles et de procédures précises visant à assurer l'effectivité de ces principes et à prévoir des sanctions dissuasives contre toute pratique qui leur porte atteinte.

Il convient également de relever que le Code du travail continue d'établir une distinction claire entre la situation des travailleurs agricoles et celle des travailleurs non agricoles, sans que cette distinction, héritée du passé, puisse encore se justifier aujourd'hui. Le législateur n'accorde aux travailleurs agricoles que le minimum de droits nécessaire, sans leur garantir des conditions de vie dignes. La situation de ces travailleurs demeure ainsi la plus fragile du droit social, tant au regard du Code du travail que de la législation relative à la sécurité sociale.

Nous estimons donc nécessaire de revoir l'ensemble des dispositions relatives aux travailleurs agricoles afin de mettre fin à la marginalisation qui caractérise leur situation juridique et sociale et de consacrer le principe d'égalité entre ces travailleurs et les autres salariés. La conclusion, le 13 octobre 2015, de la convention collective-cadre relative au secteur agricole constitue sans doute une étape importante susceptible de préparer une intervention du législateur en vue d'unifier le droit du travail dans les secteurs agricole et non agricole.

C - La cessation de la relation de travail

La cessation du contrat de travail constitue une question délicate qui est souvent à l'origine de tensions dans les relations entre les travailleurs et les employeurs, notamment lorsque l'employeur met fin au contrat par voie de licenciement. Le Code du travail contient certaines dispositions visant à encadrer les prérogatives de l'employeur dans ce domaine. Le législateur exige notamment que le licenciement repose sur un motif réel et sérieux et le soumet à des procédures légales préalables. Il confère également au juge des pouvoirs importants pour contrôler les motifs du licenciement et le respect des procédures applicables.

Nous constatons toutefois, en premier lieu, que les procédures prévues par le Code du travail, notamment en matière de licenciement pour motifs économiques ou techniques, restent d'une efficacité limitée. Nous estimons nécessaire de revoir le régime applicable à cette forme de licenciement, en précisant la notion de motifs économiques et techniques et en prévoyant la participation de la structure syndicale au traitement des difficultés susceptibles d'affecter l'entreprise. Cela devrait notamment passer par l'obligation faite à l'employeur d'élaborer un programme ou un plan de sauvegarde des emplois et de le négocier avec la structure syndicale, conformément à la Convention internationale du Travail n° 158. Il convient également d'associer les représentants syndicaux des travailleurs aux différentes étapes des procédures collectives prévues par le Code de commerce, alors que le législateur continue de négliger leur rôle dans ce domaine, malgré la révision du régime des procédures collectives par la loi du 29 avril 2016.

En second lieu, les pouvoirs du juge en matière de contrôle du licenciement restent fortement limités en ce qui concerne la sanction du licenciement abusif. Le législateur ne prévoit pas la possibilité pour le juge de prononcer la nullité du licenciement et d'ordonner la réintégration du salarié, même lorsqu'il apparaît que la décision de l'employeur n'est pas fondée sur un motif légitime. Le juge se limite ainsi à accorder les indemnités pour licenciement abusif prévues par l'article 23 bis du Code du travail. Par cette disposition, le législateur a abandonné le principe de la réparation intégrale au profit d'un système d'indemnisation forfaitaire plafonnée. Cette situation facilite le licenciement, qui obéit désormais à une logique comptable permettant de déterminer à l'avance le montant maximal de l'indemnisation.

Cette solution sert sans doute les intérêts de l'entreprise, mais elle ne répond pas aux exigences de la protection juridique des travailleurs, notamment lorsque le salarié est licencié pour des motifs illégitimes liés à l'exercice de ses droits fondamentaux, tels que le droit syndical et le droit de grève, qui relèvent du système des relations collectives de travail.

Deuxième partie : Les dispositions régissant les relations collectives de travail

À la lumière des normes internationales, le système des relations collectives de travail doit reposer sur trois piliers fondamentaux et complémentaires : le droit à la représentation collective, notamment par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ; le droit de grève, en tant qu'instrument de défense des intérêts communs des travailleurs ; et le droit à la négociation collective, qui constitue le principal outil de mise en œuvre du dialogue social. On peut considérer que ces trois piliers sont, de manière générale, présents dans le système des relations professionnelles de notre pays. Toutefois, le droit tunisien présente encore, dans ce domaine, plusieurs insuffisances et lacunes susceptibles de faire obstacle au développement du système des relations professionnelles face aux défis actuels.

A - Le système de représentation collective

Le droit tunisien consacre une certaine dualité dans le système de représentation collective des travailleurs. À côté de la représentation syndicale, qui constitue le premier pilier essentiel du système des relations professionnelles, le Code du travail consacre ce que l'on appelle la représentation non syndicale des travailleurs au sein de l'entreprise. Le système de représentation syndicale repose sur un principe fondamental : la liberté syndicale, conformément aux normes internationales du travail, notamment les Conventions n° 87 et n° 98, ratifiées par la Tunisie en 1957, ainsi qu'aux dispositions de la Constitution, notamment ses articles 40 et 41.

Si la position du législateur tunisien est, dans l'ensemble, conforme aux normes internationales en ce qui concerne la reconnaissance du principe de la liberté syndicale dans ses dimensions individuelle et collective, le régime juridique de l'exercice du droit syndical doit encore être révisé en raison de plusieurs insuffisances. En premier lieu, il n'existe pas de loi organique relative au droit syndical. La plupart des dispositions régissant le régime juridique des syndicats sont intégrées au livre VII du Code du travail, adopté par une loi ordinaire, ce qui est contraire aux dispositions de l'article 75 de la Constitution, qui prévoit que l'organisation des syndicats relève des matières devant faire l'objet de lois organiques.

En outre, les dispositions du livre VII du Code du travail sont dispersées et portent sur des questions diverses qui ne présentent pas de réelle cohérence entre elles. Rien ne justifie, à notre sens, que les dispositions relatives aux syndicats y soient regroupées de cette manière. À cela s'ajoute l'existence d'autres textes, en dehors du Code du travail, qui concernent également le droit syndical, ce qui a entraîné une dispersion des dispositions juridiques relatives à cette question. Il convient donc d'envisager de regrouper les dispositions relatives au droit syndical dans une loi organique conforme à la Constitution et aux normes internationales du travail.

En deuxième lieu, le droit tunisien ne prévoit toujours pas de dispositions précises concernant la représentativité syndicale. Le législateur n'a pas défini les critères susceptibles d'être retenus à cet effet ni les règles et mécanismes permettant de déterminer les organisations les plus représentatives. La

représentativité syndicale est étroitement liée à la démocratie sociale. Elle constitue un outil nécessaire pour limiter les risques liés au pluralisme syndical lorsqu'il ne sert pas les intérêts des travailleurs et contribue à la tension du climat social. Il est donc devenu nécessaire de mettre en place un système moderne définissant les critères de représentativité syndicale et les conditions permettant de déterminer les organisations les plus représentatives, afin d'éviter les risques liés au pluralisme syndical et à l'implantation anarchique d'organisations dans le paysage syndical. L'activation du rôle du Conseil national du dialogue social faciliterait considérablement cette démarche, puisqu'il relève notamment de ses compétences d'examiner la représentativité des organisations syndicales.

En troisième lieu, le droit tunisien ne dispose toujours pas d'un cadre législatif garantissant la présence des syndicats sur les lieux de travail et définissant leurs prérogatives légales en tant que structures de représentation des travailleurs face aux prérogatives de l'employeur. Le Code du travail ne traite pas cette question, comme s'il considérait l'entreprise comme une simple unité économique et non comme un espace de dialogue social avec la partie syndicale. Les conventions collectives ont partiellement contribué à combler cette lacune juridique, mais leurs dispositions en la matière restent limitées. Elles ne constituent qu'une source secondaire complétant la législation et ne sauraient donc dispenser le législateur d'intervenir pour instaurer un régime juridique moderne renforçant la présence de la structure syndicale au sein de l'entreprise et lui garantissant les protections et facilités nécessaires à l'exercice de ses missions, conformément aux normes internationales du travail, notamment la Convention n° 135, ratifiée par la Tunisie en 2007.

Nous constatons également que le droit tunisien ne dispose pas, de manière générale, de mécanismes permettant d'assurer une protection effective du droit syndical contre les actes ou comportements visant à y porter atteinte ou à en entraver l'exercice. Il n'existe aucune protection pénale, en droit tunisien, au bénéfice des salariés ou de leurs représentants contre les atteintes à leurs libertés syndicales. Le législateur s'est limité à instaurer des procédures formelles relatives au licenciement des représentants des travailleurs, en prévoyant notamment la consultation préalable du directeur général de l'Inspection du travail sur la décision de licenciement, conformément à l'article 166 du Code du travail.

Ces procédures restent toutefois totalement inefficaces en raison du caractère limité de la sanction applicable en cas de violation. Le législateur n'a pas prévu la nullité du licenciement dans cette situation, comme indiqué précédemment, et s'est contenté de le qualifier de licenciement abusif ouvrant droit à une indemnisation financière au salarié ayant la qualité de représentant des travailleurs, dans la limite du montant maximal accordé à tout autre salarié dépourvu de cette qualité et licencié abusivement.

Cette solution ne constitue manifestement pas une protection effective du droit syndical, qui est un droit fondamental ne pouvant être compensé financièrement, quelle que soit la valeur de l'indemnisation. Elle n'est pas davantage conforme aux exigences de la Convention internationale du Travail n° 135, qui impose la mise en place d'une « protection effective » contre tous les actes et comportements susceptibles de porter atteinte aux représentants des travailleurs dans l'entreprise ou de les empêcher, de quelque manière que ce soit, d'exercer leurs fonctions. La représentation non syndicale des travailleurs au sein des entreprises fait, à l'inverse, l'objet d'une attention particulière de la part du législateur. Celui-ci lui a consacré un régime spécifique en accordant à la commission consultative d'entreprise et aux délégués du personnel plusieurs prérogatives et facilités pour l'accomplissement de leurs missions.

Ce régime juridique demeure toutefois incapable de fournir un cadre adapté à l'instauration d'un dialogue véritable et équilibré entre les parties prenantes de la production. La commission concernée n'est qu'un organe consultatif et demeure clairement dépendante du chef de l'entreprise. De plus, elle n'existe que dans les entreprises de grande taille. Son activité reste généralement intermittente et son rôle se limite, en pratique, presque exclusivement au domaine disciplinaire. On relève également un chevauchement entre ses missions et les prérogatives de la structure syndicale. Nous estimons donc que le système de

représentation non syndicale au sein de l'entreprise doit faire l'objet d'une révision en profondeur. Les principaux éléments de cette révision pourraient être les suivants :

- Revoir la composition paritaire de la commission consultative afin que tous ses membres soient élus par les travailleurs, comme c'était le cas pour la commission d'entreprise supprimée en 1994 ;
- Abaisser le seuil d'effectif conditionnant la mise en place de cette commission à 20 travailleurs, qu'ils soient permanents ou non, au lieu de 40 travailleurs permanents, compte tenu du fait que le tissu économique tunisien demeure majoritairement composé de petites entreprises ;
- Reconnaître la personnalité juridique de la commission afin qu'elle constitue une entité indépendante disposant de ressources financières propres ;
- Revoir les missions de la commission afin d'éviter toute intervention dans les domaines relevant de la compétence de la structure syndicale, notamment la conciliation destinée au règlement des conflits collectifs du travail ;
- Mettre en place des mécanismes permettant d'organiser les relations entre la commission consultative et la structure syndicale au sein de l'entreprise, de manière à assurer leur cohérence et leur complémentarité.

B - Le cadre juridique de l'exercice du droit de grève

Le droit de grève constitue un prolongement naturel du droit syndical et un instrument important de défense des intérêts légitimes des travailleurs face aux prérogatives de l'employeur. La Constitution de 2014 a expressément consacré le droit de grève à son article 36, mettant ainsi fin à l'ancienne controverse sur le statut constitutionnel de ce droit. La Constitution du 25 juillet 2022 l'a également confirmé à son article 41. Toutefois, la position du législateur tunisien se caractérise par une grande prudence et une certaine rigueur dans l'encadrement de l'exercice du droit de grève. Cela apparaît notamment à travers les éléments suivants.

Premièrement, le législateur interdit l'exercice du droit de grève à certaines catégories de personnes d'une manière qui ne correspond pas à l'approche de l'Organisation internationale du Travail, selon laquelle une telle interdiction devrait être limitée aux personnes exerçant des fonctions exceptionnelles liées à la souveraineté et à la sécurité. Le droit tunisien contient, en revanche, plusieurs dispositions interdisant l'exercice du droit de grève au-delà de ces limites, notamment l'article 41 de la Constitution, qui interdit absolument l'exercice de ce droit aux agents des douanes, ainsi que l'article 107 du Code pénal, qui continue à incriminer le recours à la grève dans la fonction publique, alors même que cette disposition est devenue, dans les faits, un texte tombé en désuétude et qu'elle est manifestement contraire à la Constitution et aux normes internationales du travail.

Deuxièmement, le législateur soumet, dans le Code du travail, l'exercice du droit de grève à plusieurs conditions et procédures contraignantes. Il exige notamment l'autorisation préalable de la centrale syndicale avant le déclenchement de la grève, ainsi qu'un préavis adressé à l'employeur au moins dix jours à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception. Ce préavis doit préciser le lieu, la date de début, la durée et le motif de la grève. Il impose également une tentative préalable de règlement du conflit par voie de conciliation avant le déclenchement de la grève, d'abord devant la commission consultative de l'entreprise, puis devant la commission régionale ou la commission centrale de conciliation. Le non-respect de ces procédures entraîne plusieurs conséquences graves, notamment la rupture de la relation de travail pour toute personne ayant participé à une grève illégale (article 387 du Code du travail), ainsi que l'application de sanctions pénales sévères à toute personne ayant incité à cette grève, y ayant participé ou ayant commis des actes qui en découlent, tels que l'occupation des lieux de travail, même de manière pacifique (article 388 du Code du travail et article 136 du Code pénal). Le recours aussi large au droit pénal dans un domaine lié à l'activité syndicale n'est manifestement pas justifié. La Commission de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du Travail souligne constamment la nécessité d'éviter

le recours aux dispositions pénales dans ce domaine et considère qu'aucune personne ne devrait être exposée à une peine d'emprisonnement pour le seul fait d'avoir participé à une action pacifique visant à défendre ses intérêts professionnels. Il est donc nécessaire de revoir ces dispositions, notamment en supprimant l'incrimination de la grève et des actes qui en découlent. Leur application est en effet susceptible d'accroître les tensions sociales et ne contribue pas à instaurer un dialogue sérieux et efficace entre les partenaires sociaux.

Troisièmement, le législateur limite également l'exercice du droit de grève en prévoyant la possibilité de recourir à l'arbitrage obligatoire (article 381 ter du Code du travail) et au mécanisme de réquisition (article 389 du Code du travail) lorsque l'arrêt de travail est susceptible de perturber le fonctionnement normal d'un service essentiel. Le cadre juridique demeure toutefois très ambigu dans ce domaine, notamment en raison de l'absence d'un texte définissant la liste des services essentiels, alors même que le Code du travail prévoit depuis 1994 que cette liste doit être fixée par décret. Le droit tunisien ne comporte pas non plus de dispositions spécifiques organisant ce que l'on appelle le service minimum, en tant que mécanisme pratique permettant de concilier le droit de grève consacré par la Constitution et la continuité des services essentiels, par la concertation entre l'autorité publique et l'organisation syndicale, comme cela se pratique dans plusieurs autres pays.

C - Le régime juridique de la négociation collective

À côté du droit syndical et du droit de grève, la négociation collective revêt une importance particulière dans le système des relations professionnelles. Elle constitue le principal instrument de mise en oeuvre du principe du dialogue social et représente même le coeur de la démocratie sociale. Bien que l'expérience tunisienne dans ce domaine soit riche et remarquable par comparaison avec celles des autres pays arabes, le cadre juridique de l'exercice du dialogue social en général, y compris de la négociation collective, présente encore plusieurs insuffisances, liées notamment à l'absence de mécanismes permettant d'institutionnaliser ce dialogue afin d'en garantir la continuité et l'efficacité.

Le contrat social de 2013 a prévu un accord entre le gouvernement, l'Union générale tunisienne du travail et l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat afin de créer le Conseil national du dialogue social comme structure chargée d'institutionnaliser le dialogue tripartite. Cette disposition a effectivement été mise en oeuvre par l'intervention du législateur au moyen de la loi n° 54 du 24 juillet 2017. Toutefois, malgré l'adoption des textes réglementaires relatifs à l'application de cette loi, la mise en oeuvre effective des activités du Conseil et l'exercice concret de ses prérogatives demeurent absents dans la réalité pour des raisons qui ne sont pas d'ordre juridique. Cela pourrait témoigner de l'absence d'une volonté politique claire de renforcer le rôle des syndicats dans la consolidation des valeurs de la démocratie sociale.

On relève également l'absence d'un cadre juridique réglementant avec précision le processus et les procédures de négociation collective. Le législateur s'est limité, dans le Code du travail, à établir un régime juridique applicable aux conventions collectives de travail. Il s'intéresse ainsi davantage aux résultats de la négociation qu'au déroulement des négociations qui précèdent la conclusion de ces conventions et la préparent. L'absence de réglementation juridique des négociations collectives ne contribue évidemment ni au développement ni à la pérennité du dialogue social. Elle conduit au contraire à ce que les négociations collectives restent tributaires du rapport de forces entre les parties prenantes de la production, ce qui donne fréquemment lieu à des conflits importants susceptibles d'avoir des effets négatifs sur le climat social. Par ailleurs, le législateur accorde de larges prérogatives au ministre des Affaires sociales dans le domaine de la négociation collective, tant en ce qui concerne son pouvoir de désigner l'organisation chargée de conclure la convention collective lorsqu'un différend survient à ce sujet, que son intervention pour approuver la convention sectorielle et en autoriser la publication au Journal officiel de la République tunisienne. En l'absence de cette approbation, la convention ne produit aucun effet juridique.

Le législateur subordonne également la possibilité de conclure une convention collective d'entreprise à l'existence d'une convention sectorielle approuvée à laquelle l'entreprise concernée est soumise, ou à l'obtention d'une autorisation exceptionnelle du ministre des Affaires sociales à cet effet. Ces larges prérogatives de l'autorité exécutive ne sont manifestement pas compatibles avec le principe de liberté de négociation consacré par les normes internationales du travail.

Nous estimons donc nécessaire d'engager plusieurs réformes afin de renforcer le dialogue social et de moderniser le système de négociation collective, de manière à garantir à la fois son efficacité et sa pérennité et à consacrer sa fonction moderne en tant qu'instrument essentiel de la démocratie sociale. Cela suppose notamment :

- Mettre en place un cadre juridique moderne réglementant avec précision le processus et les procédures de négociation collective et définissant la périodicité des négociations ainsi que la représentativité des organisations syndicales habilitées à négocier en vue de conclure ou de réviser les conventions collectives ;
- Renforcer l'autonomie des parties négociatrices, ce qui suppose notamment de revoir le mécanisme d'approbation par l'autorité publique du texte de la convention collective comme condition de sa reconnaissance juridique, conformément à l'article 38 du Code du travail ;
- Mettre en place des mécanismes permettant de diversifier les niveaux de négociation, qui restent aujourd'hui presque exclusivement concentrés au niveau sectoriel. Il convient notamment de promouvoir la négociation collective au niveau de l'entreprise, parallèlement à la négociation aux niveaux national et sectoriel ;
- Élargir les domaines de négociation afin qu'ils couvrent l'ensemble des questions professionnelles, notamment l'emploi, la formation professionnelle, la santé et la sécurité au travail, ainsi que les questions matérielles relatives aux salaires et aux primes.

En conclusion, l'ensemble de ces recommandations vise à développer la législation sociale dans notre pays et à renforcer les fondements de la démocratie sociale, qui constitue un complément nécessaire à la démocratie politique. Toutefois, cet objectif ne dépend pas uniquement de l'adoption de réformes juridiques, aussi importantes soient-elles. Il exige également une volonté sincère de la part de toutes les parties ainsi qu'un climat sain, fondé sur la confiance mutuelle, le dialogue sérieux et le respect des principes de la démocratie dans son acception la plus large.

Contribution 2 : Hafedh Laamouri

“Révision du Code du travail : combler le vide juridique en matière de négociation collective”

Pr. de l'enseignement supérieur en droit du travail et de la sécurité sociale, ancien ministre de l'Emploi

Révision du Code du travail pour :

1. Combler le vide juridique en matière de négociation collective

1.1. Procédures de négociation collective : un mélange entre accords et pratiques

En matière de négociation collective, le Code du travail s'est limité à édicter des dispositions relatives aux conventions collectives. On constate ainsi un vide juridique concernant les procédures de négociation sociale. Le Code n'emploie ni la notion de dialogue social ni celle de négociation collective et s'est limité à réglementer les résultats de ce dialogue et de ces négociations, à savoir les conventions collectives au niveau des différentes professions et du secteur professionnel (articles 31 à 43), ainsi qu'au niveau de l'entreprise (article 44 et suivants). Le législateur a donc directement réglementé les résultats des négociations, en négligeant les procédures sans lesquelles ces négociations peuvent ne pas aboutir. Le droit conventionnel (conventions collectives) a tenté de combler ce vide juridique dans le domaine des procédures de négociation bilatérale ou tripartite. Toutefois, en l'absence d'un encadrement des procédures de négociation dans le Code du travail, les négociations restent exposées au risque d'enlisement et d'allongement excessif de leur déroulement.

Ce vide juridique peut néanmoins présenter certains avantages, notamment la souplesse des procédures de négociation collective, puisqu'elles ne sont soumises qu'à la volonté des partenaires sociaux, même si elles restent tributaires des rapports de force entre eux. Cela explique qu'après 2011, notamment en 2018 et 2019, certains secteurs professionnels confrontés à des difficultés aient refusé de négocier les augmentations salariales. Les négociations ayant été menées au niveau des différentes professions, certains secteurs professionnels ont refusé d'appliquer les augmentations salariales résultant des accords conclus entre la centrale patronale, l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, et la centrale syndicale, l'Union générale tunisienne du travail. Cette situation a mis en cause la crédibilité des partenaires sociaux et conduit à la non-application des conventions et accords conclus. L'absence de procédures légales de négociation a conduit, depuis l'émergence de la négociation collective en Tunisie, à l'adoption de procédures conventionnelles. À l'occasion de chaque négociation collective périodique, les partenaires sociaux se réunissent au préalable pour négocier la manière dont ils vont négocier et convenir des procédures de négociation qui, selon la pratique établie par le droit conventionnel, passent par les étapes suivantes :

- Détermination des questions qui feront l'objet des négociations ;
- Échange et examen des projets entre les partenaires sociaux ;
- Signature d'un accord-cadre de négociation ;
- Ouverture des négociations ;
- Signature d'un accord résultant des négociations ;
- Signature des conventions, lorsqu'elles sont nouvelles, ou de leurs avenants, en vue de leur mise en application juridique ;
- Publication des conventions ou avenants au Journal officiel de la République tunisienne, à l'exception des conventions d'entreprise qui ne sont pas soumises à cette procédure.

Malgré l'intervention du droit conventionnel et l'établissement de ces procédures dans la pratique, celles-ci demeurent générales, imprécises et dépourvues de force juridique, contrairement aux procédures de révision ou de contestation des conventions collectives, qui sont soumises à des règles précises prévues par la convention collective-cadre et reprises par les autres conventions collectives.

1.2. Encadrer la négociation collective dans le Code du travail

La liberté de négociation sociale constitue une manifestation essentielle des principes de la liberté syndicale. Rien n'empêche toutefois d'encadrer les conditions et procédures fondamentales afin de la promouvoir et de la renforcer. Malgré la grande expérience de la Tunisie en matière de négociation collective, comparativement aux autres pays arabes et africains, nous estimons nécessaire, dans le contexte de la transition démocratique, de mettre en place un système juridique permettant de rendre le dialogue social plus efficace et plus efficient, de contribuer à la résolution des problèmes économiques et sociaux, de renforcer la bonne gouvernance, de soutenir la paix et la stabilité sociales et de stimuler l'économie[1].

L'intensification de la concurrence et les difficultés économiques ont contraint l'État-providence à abandonner son rôle interventionniste dans les négociations sociales pour se limiter à un rôle de médiateur et de facilitateur, conformément aux normes internationales. Cela justifie largement notre position en faveur de l'élargissement des domaines de négociation et de la nécessité de fixer les conditions fondamentales d'organisation des négociations. Celles-ci devraient être intégrées au Code du travail car, en leur absence, la négociation risque de se transformer en une simple formalité[2].

1.3. Introduire dans le Code du travail l'obligation de négocier de bonne foi

L'accès aux informations pertinentes pour les négociations constitue une condition essentielle de la négociation de bonne foi. La loi portant création du Conseil national du dialogue social et la loi portant création de l'Instance du développement durable et des droits des générations futures reconnaissent à ces deux structures le droit d'accéder à toutes les informations, études et documents en lien avec leurs compétences, élaborés par les services administratifs concernés et les organismes et structures publics compétents, sous réserve des exceptions prévues par la législation en vigueur.

Les déclarations des syndicats de travailleurs montrent que l'accès à l'information demeure un obstacle, à tous les niveaux de négociation, dans les secteurs public et privé, à la conduite de négociations constructives et efficaces[3]. Selon le niveau de négociation, la nature des informations demandées par les syndicats de travailleurs aux organisations professionnelles d'employeurs, dans le cas des négociations sectorielles, ou à la direction de l'entreprise, dans le cas des conventions d'entreprise, varie. L'État, en sa qualité d'employeur, doit être soumis à la même obligation. Les informations devraient notamment porter sur :

- La formation professionnelle et les perspectives de promotion des travailleurs ;
- Les conditions générales de travail ;
- Les systèmes de sécurité et de santé au travail ainsi que les instructions visant à prévenir les accidents et les maladies professionnelles ;
- Le fonctionnement des services sociaux destinés au bien-être des travailleurs (soins médicaux, hygiène, restauration, moyens de loisirs, etc.) ;

[1] Pour être précis, le législateur ne peut contraindre les parties négociatrices à conclure un accord ou une convention collective. Les négociations n'aboutissent pas nécessairement à un accord. Dans ce cas, un procès-verbal de non-accord peut être établi.

[2] Dans certains pays, la loi impose un cadre juridique obligatoire pour les négociations collectives ainsi que des domaines devant faire l'objet de négociations. Habituellement, dans chaque branche d'activité professionnelle, des négociations salariales doivent être menées une fois par an, tandis que les classifications professionnelles et les grilles salariales doivent faire l'objet de négociations tous les cinq ans. Dans toutes les entreprises disposant d'une structure syndicale, des négociations sur les salaires et les conditions de travail doivent être menées une fois par an.

[3] Voir la déclaration du secrétaire général de l'Union générale tunisienne du travail à African Manager (journal électronique), à l'occasion des négociations de 2017-2018.

- Les procédures prévues pour l'examen des réclamations, ainsi que les modalités de leur traitement et les conditions de leur utilisation ;
- La situation générale de l'entreprise, du secteur ou de l'activité professionnelle, ainsi que ses perspectives d'évolution ou ses projets futurs ;
- L'explication des décisions susceptibles d'avoir une incidence directe ou indirecte sur la situation des travailleurs.

L'exigence d'accès à l'information est nécessaire pour que l'accord ou la convention reflète la réalité de la situation économique et sociale au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise, selon le niveau de négociation. L'accès à des informations documentées constitue un indicateur essentiel de la sincérité et de la transparence des partenaires sociaux et permet de négocier de bonne foi, dans un climat de confiance mutuelle favorisant la conclusion d'accords ou de conventions. À l'inverse, l'impossibilité d'accéder à ces informations peut entraîner le risque de conclure des accords ou conventions collectives qui ne reflètent que partiellement ou pas du tout la réalité, ou dont l'exécution sera compromise. De même, lorsque les partenaires sociaux entament les négociations à partir d'informations différentes, leurs chances de parvenir à des accords ou conventions sont faibles. La condition fondamentale d'une négociation de bonne foi réside donc dans la volonté sincère des partenaires sociaux de parvenir à un consensus. Des négociations sincères et constructives constituent un élément indispensable à l'établissement et au maintien d'une relation de confiance entre les différentes parties. Sur la base de ce qui précède, le principe de bonne foi dans la négociation suppose que les parties négocient de manière sincère et constructive, évitent tout retard injustifié dans les négociations, déploient tous leurs efforts pour parvenir à un accord, respectent les accords et conventions conclus et les mettent en œuvre de bonne foi, et consacrent suffisamment de temps à l'examen des conflits collectifs afin de parvenir à leur résolution. Selon le Bureau international du Travail, le principe de bonne foi dans les négociations collectives suppose les éléments suivants :

- La reconnaissance des organisations les plus représentatives ;
- Les efforts déployés pour parvenir à un accord ;
- La conduite de négociations sérieuses et constructives ;
- L'absence de tout retard injustifié dans les négociations ;
- Le respect, par toutes les parties, des engagements pris et des résultats obtenus grâce aux négociations menées de bonne foi.

Lors de l'élaboration de la Convention internationale n° 154, il a été confirmé que la négociation collective ne peut être efficace que si elle est menée de bonne foi par les deux parties. La bonne foi ne peut être imposée par la loi, mais « peut résulter des efforts continus déployés par les deux parties »[4]. Le Comité de la liberté syndicale ne s'est pas contenté de souligner l'importance qu'il accorde à la nécessité de mener les négociations de bonne foi ; il a également affirmé explicitement que le principe de bonne foi suppose de déployer des efforts pour parvenir à un accord et de négocier avec les syndicats représentatifs afin de garantir l'application de ce qui a été convenu[5]. Le principe du respect mutuel des engagements pris dans les conventions collectives est clairement consacré par la recommandation n° 91 de l'Organisation internationale du Travail : "Toute convention collective devrait constituer un contrat respecté par ceux qui l'ont signé et par les personnes au nom desquelles elle a été conclue[6]".

De son côté, la Commission d'experts a relevé que plusieurs législations prévoient que l'employeur peut faire l'objet de sanctions lorsqu'il refuse de reconnaître le syndicat représentatif. À cet égard, ladite commission rappelle l'importance qu'elle accorde au principe selon lequel les employeurs et les syndicats

[4] Bureau international du Travail, Rapport de la Commission d'experts, 1981.

[5] Bureau international du Travail, 1996, paragraphes 814-818 ; Bureau international du Travail, 1997, cas n° 1919 (Espagne), paragraphe 325.

[6] Bureau international du Travail, 1985, paragraphe 3, p. 252.

doivent négocier de bonne foi et déployer tous leurs efforts pour parvenir à un accord. Cette exigence revêt une importance particulière dans le secteur public ou dans les services essentiels, où les syndicats ne sont pas autorisés à recourir à la grève[7]. En ce qui concerne le secteur privé, les pouvoirs publics ne doivent pas faire obstacle aux négociations collectives à quelque niveau que ce soit et ne doivent pas les entraver par des procédures excessivement contraignantes. Cependant, en l'absence de libertés syndicales et de protection des délégués syndicaux, le dialogue social, y compris la négociation collective, ne peut être que factice. Un responsable syndical ne peut négocier librement que s'il bénéficie d'une protection contre d'éventuelles mesures disciplinaires de la part de certains employeurs. Or, la protection actuellement garantie par le Code du travail est inefficace, voire purement formelle. Il convient donc d'envisager sa révision afin de la rendre réellement efficace.

2. Restructurer la négociation collective sectorielle

Il est temps, à mon avis, d'adopter une nouvelle conception et une structure différente de la négociation collective afin de l'adapter aux évolutions économiques, sociales et technologiques ainsi qu'à la multiplication et à la fragmentation de nombreuses professions. Depuis 1973, la négociation collective dans le secteur privé n'a pas évolué dans sa conception structurelle, fondée sur une convention collective-cadre, des conventions sectorielles et, à titre secondaire, des conventions d'entreprise. En ce qui concerne la fonction publique et les établissements publics, le besoin de renouveler et de restructurer la négociation collective ne se pose pas, compte tenu de la lenteur de l'évolution des relations professionnelles dans ce secteur.

Il convient de préciser qu'il n'existe pas de définition juridique précise du secteur professionnel. Du point de vue du droit du travail, ce sont les partenaires sociaux participant aux négociations collectives qui déterminent les secteurs professionnels au niveau desquels les négociations sont menées et définissent les limites du champ d'application professionnel et personnel de chaque convention collective sectorielle. Nous avons toutefois constaté qu'un grand nombre de conventions sectorielles ne répondent plus à l'évolution économique et technologique, caractérisée principalement par la diversification et la fragmentation des professions au sein d'un même secteur. L'exemple type de l'inadéquation entre le champ actuel de la négociation sectorielle et cette évolution est celui de la convention collective sectorielle de l'électricité et de l'électronique. Celle-ci avait initialement été conçue pour organiser les relations professionnelles, notamment dans les domaines de la fabrication des pièces électriques et électroniques, des fils et câbles, des équipements électriques pour moteurs et véhicules et des composants électroniques.

Nous avons toutefois constaté que le champ d'application de cette convention n'a cessé de s'étendre à des secteurs dont les spécialités, les classifications professionnelles et les besoins des employeurs et des salariés sont totalement différents de ceux correspondant au champ initial de la convention. Celui-ci n'a pas évolué suffisamment pour répondre aux spécificités des nouveaux domaines désormais couverts, ni même à l'évolution technologique rapide des domaines d'origine. Parmi ces nouveaux secteurs figurent notamment l'industrie informatique et les équipements informatiques, le commerce de gros, les intermédiaires commerciaux en équipements électriques domestiques et en équipements automatisés de bureau, les équipements informatiques et leurs accessoires, les équipements électriques et électroniques et leurs accessoires, les services d'ingénierie et de conseil, la maintenance, la réparation et l'installation ainsi que les autres services liés aux ascenseurs électriques, aux climatiseurs, aux équipements informatiques et à leurs accessoires, les services et le conseil en systèmes informatiques, le développement de logiciels, le traitement de l'information et les activités liées aux banques de données.

Nous constatons également que les centres d'appels en Tunisie ont connu une croissance rapide et emploient des dizaines de milliers de salariés. Ils restent toutefois régis par cette convention, qui ne

[7] Bureau international du Travail, 1994, paragraphe 243.

correspond ni à leurs besoins ni aux spécificités de leurs classifications professionnelles. Afin d'améliorer l'efficacité des négociations et de conclure des conventions collectives reflétant plus précisément les spécificités de chaque secteur professionnel et répondant aux besoins de ses employeurs et de ses salariés, nous recommandons de négocier une convention nationale propre à chaque grand secteur professionnel composé de plusieurs professions similaires, ainsi que des conventions spécifiques à des secteurs professionnels secondaires ou à certaines professions, sans exclure la possibilité de négocier des conventions propres aux entreprises.

Si nous appliquons cette recommandation au secteur de l'électricité et de l'électronique, par exemple, il conviendrait de conclure une convention sectorielle pour le secteur de l'électricité et de l'électronique, ainsi que des conventions pour les professions qui n'ont pas de lien direct avec ce secteur, telles qu'une convention pour le commerce des équipements de bureau, du matériel informatique et des accessoires, une convention pour les métiers du logiciel et de l'informatique, une convention pour les centres de contact et d'appels, ainsi que pour d'autres professions. L'objectif de notre proposition est de prendre en considération, dans ces conventions, les spécificités de chaque profession, notamment la classification professionnelle des salariés, qui doit correspondre aux spécialités existant dans ces professions. Cela n'empêche pas la conclusion de conventions d'entreprise, qui restent encore peu nombreuses.

Une autre structure de négociation pourrait également être envisagée, fondée sur une convention-cadre pour les différentes professions du secteur professionnel non agricole et une autre pour le secteur professionnel agricole, comme c'est actuellement le cas, ainsi que sur des conventions-cadres sectorielles couvrant des secteurs similaires, tels que le secteur de l'électricité et de l'électronique, des conventions sectorielles, par exemple pour les centres de contact et d'appels, et des conventions d'entreprise. Il est toutefois indispensable, au préalable, de résoudre la question de la représentativité syndicale afin de convaincre les partenaires sociaux, notamment les employeurs, de l'importance de promouvoir la négociation, en particulier au niveau de l'entreprise. Cette tâche est difficile dans le contexte économique et social actuel.

4. Soutenir la décentralisation de la négociation vers l'entreprise dans le secteur privé, tout en maintenant le niveau sectoriel comme fondement de la négociation collective

Malgré les différents obstacles objectifs et subjectifs, nous recommandons aux partenaires sociaux d'engager le processus de décentralisation de la négociation vers l'entreprise, tout en maintenant le secteur comme niveau fondamental de la négociation collective[8]. L'instauration de la décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise est devenue une tendance partagée par de nombreux pays dont les systèmes de négociation collective présentent certaines similitudes avec le système tunisien, notamment les systèmes français et allemand, bien que ce dernier ne retienne pas le niveau central des différentes professions[9].

Outre les deux niveaux de négociation collective correspondant aux différentes professions et au secteur, qui constituent le fondement du système tunisien de négociation collective, les partenaires sociaux devraient valoriser la négociation au niveau de l'entreprise sur les conventions et accords reflétant leurs préoccupations spécifiques. Il convient toutefois, au préalable, de réduire les obstacles à la réalisation de cette décentralisation.

5. Supprimer l'autorisation préalable pour négocier une convention d'entreprise

Contrairement aux syndicats de la plupart des entreprises du secteur privé, les syndicats des entreprises du secteur public ont atteint un degré avancé de force et de maturité permettant des négociations équilibrées et enrichissantes. La faiblesse de la négociation dans les entreprises privées tient aux

[8] Voir supra

[9] Marine Cheuvreux et Laurence Rambert, Dialogue social sectoriel et décentralisation des négociations : étude comparée France/Allemagne, février 2017.

différents facteurs mentionnés précédemment, notamment l'autorisation préalable du ministère des Affaires sociales pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par une convention sectorielle. Bien que cette autorisation ne soit, du point de vue de l'administration du travail du ministère concerné, qu'une simple formalité dans la plupart des cas, certaines entreprises peuvent, de ce fait, ne pas négocier de conventions d'entreprise, en considérant cette autorisation comme un obstacle. Il en va différemment des négociations relatives aux accords d'entreprise, qui sont devenues un mécanisme de résolution des conflits collectifs sans contraintes procédurales.

Le tissu économique tunisien, essentiellement constitué de petites unités économiques, contribue également à la marginalisation du niveau de négociation dans l'entreprise. Bien que le modèle tunisien de négociation soit, sur le plan théorique et historique, une réplique du modèle français, il a commencé à s'en éloigner et à devenir de plus en plus différent, en raison de son immobilisme juridique et du retard économique du secteur privé.

En France, comme en Tunisie, les négociations sociales se déroulent à trois niveaux : le niveau national, le niveau des branches d'activité professionnelle et le niveau de l'entreprise, voire au niveau des établissements de l'entreprise. Toutefois, les conditions de négociation et la représentativité syndicale diffèrent totalement de ce qui existe en Tunisie. Il est également difficile de faire progresser la négociation au niveau de l'entreprise privée en l'absence d'une volonté d'instaurer la décentralisation des négociations collectives. Comme nous l'avons indiqué, l'article 44 du Code du travail impose une autorisation préalable pour les négociations au niveau d'une entreprise qui n'est pas couverte par une convention sectorielle. Il dispose ce qui suit :

« Des conventions collectives concernant une entreprise ou un groupe d'entreprises ne peuvent être conclues qu'à titre exceptionnel et par décision du secrétaire d'État à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires sociales, sauf s'il existe déjà une convention collective approuvée et applicable dans l'entreprise ou dans l'ensemble des entreprises concernées ».

À travers cette condition, le Code du travail a voulu protéger les salariés des entreprises qui ne sont pas couverts par les conventions sectorielles garantissant un minimum de réglementation des conditions de travail et des garanties sociales. Ces règles doivent être respectées par les accords et conventions d'entreprise, qui ne peuvent qu'ajouter des avantages et des mesures plus favorables aux salariés que ceux prévus par la convention-cadre, en l'absence de convention sectorielle applicable à l'entreprise[10]. Malgré la volonté protectrice du législateur, l'autorisation précitée constitue une intervention dans la volonté des partenaires sociaux et une limitation de leur liberté de négociation.

La suppression de l'autorisation préalable aux négociations au niveau de l'entreprise vise à encourager et à promouvoir le dialogue social à ce niveau, afin de mieux répondre aux besoins et aux spécificités des entreprises concernées. Cette suppression ne pourra toutefois être pleinement efficace pour encourager la négociation à ce niveau que lorsque le Code du travail habilitera, à titre exceptionnel, les représentants non syndicaux, en l'absence de syndicats, à négocier et à conclure des accords dans un premier temps et des conventions dans un second temps. Il convient auparavant de revoir les conditions de constitution des structures représentatives non syndicales afin de les rendre plus souples.

6. Établir des critères de représentativité, condition de la promotion de la négociation collective

Rappelons que l'arrêté du ministre des Affaires sociales du 26 septembre 2018 fixant les critères de détermination des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives au niveau national en vue de leur désignation au Conseil national du dialogue social a, pour la première fois, fixé des critères

[10] Afin de développer les négociations dans les entreprises confrontées à des difficultés économiques, le législateur de certains pays a permis, sous certaines conditions, la conclusion d'accords pouvant prévoir des avantages moins favorables aux salariés que ceux fixés par la convention collective sectorielle.

de représentativité en Tunisie (voir supra). L'application de ces critères pourrait être acceptable pour les négociations au niveau national des différentes professions, dans le cadre des conventions ou accords-cadres au sens actuel du terme. Toutefois, la représentativité au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, selon les critères fixés par l'arrêté précité, soulèverait plusieurs difficultés juridiques. Faut-il que le syndicat sectoriel le plus représentatif à ce niveau soit affilié à l'organisation la plus représentative au niveau national, ou suffit-il qu'il soit le plus représentatif au niveau sectoriel sans devoir appartenir à la centrale syndicale la plus représentative au niveau national ?

Rappelons que l'article 38 du Code du travail dispose :

« Les conventions collectives visées à l'article précédent doivent être conclues entre les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs qui représentent le plus les branches d'activité concernées dans la région où elles seront appliquées ».

La Tunisie n'a connu qu'une seule expérience de pluralisme syndical, lorsque fut créée une deuxième centrale syndicale, l'Union nationale des travailleurs tunisiens. Celle-ci a négocié et conclu, en 1985, la convention collective sectorielle de la transformation du verre et de la fabrication des miroirs. Le ministère des Affaires sociales s'était alors fondé sur le nombre d'adhérents au niveau du secteur professionnel pour reconnaître à cette organisation la qualité d'organisation la plus représentative dans ce secteur, bien qu'elle ne fût pas la plus représentative au niveau national. Rappelons que cette expérience pluraliste n'a pas duré longtemps (voir supra). S'agissant des organisations patronales, nous estimons qu'il convient de retenir comme critère essentiel de représentation du secteur d'activité le nombre d'entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle et, éventuellement, le nombre de leurs salariés.[11]

La même question se posera, de manière encore plus complexe, au niveau de l'entreprise : le syndicat de l'entreprise doit-il être affilié à l'organisation syndicale la plus représentative au niveau national, à celle qui est la plus représentative au niveau du secteur d'activité auquel l'entreprise appartient, ou suffit-il qu'il soit le plus représentatif au niveau de l'entreprise ?

Bien que cette problématique soit récente, il est nécessaire de lui trouver une solution afin d'éviter que les négociations ne soient bloquées à ce niveau, qui demeure marginalisé dans le secteur privé. Nous recommandons, à tous les niveaux, que les conventions et accords collectifs ne soient conclus, en cas de divergence entre syndicats, que par le syndicat le plus représentatif au niveau concerné. Une reconnaissance mutuelle doit notamment être établie au niveau de l'entreprise entre les parties à la négociation. Les parties habilitées à négocier sont celles qui conviennent de se reconnaître mutuellement comme interlocuteurs les plus représentatifs et disposent, à ce titre, de la capacité de défendre les droits de leurs adhérents, qu'elles tirent de leur légitimité représentative et, le cas échéant, du monopole du droit d'appeler à la grève et de la mettre en œuvre. Selon le droit tunisien, ce droit est individuel mais s'exerce collectivement et appartient exclusivement aux syndicats, comme c'est le cas dans plusieurs pays, notamment en Allemagne[12]. Les salariés qui exercent leur droit de grève sans que le syndicat les ait appelés à la grève commettent une faute grave.

Nous estimons que, dans le contexte démocratique ayant conduit la Tunisie à passer du syndicat unique au pluralisme syndical, la promotion du dialogue social en général et de la négociation collective en particulier est tributaire de la fixation de critères permettant de mesurer la représentativité syndicale, fondés principalement sur le nombre d'adhésions aux organisations de travailleurs et d'employeurs lorsqu'il

[11] À titre de référence, voir la loi française du 5 mars 2014 relative au nombre de salariés dans les entreprises adhérentes, ainsi que les modifications apportées par la loi du 8 août 2016 au Code du travail.

[12] En Allemagne, un salarié non syndiqué peut participer à une grève appelée par le syndicat, mais il ne bénéficie pas d'une indemnisation salariale au titre de la perte de rémunération subie pendant la grève. Cette indemnisation est financée par le fonds de grève du syndicat, comme cela existe dans plusieurs pays. Ce type de fonds n'existe pas au sein des organisations syndicales tunisiennes.

s'agit de négociations au niveau national des différentes professions[13], et au niveau sectoriel lorsqu'il s'agit de négociations sectorielles. Au niveau de l'entreprise, le principal critère doit être le nombre d'adhésions aux syndicats de l'entreprise[14]. Outre le critère quantitatif du nombre d'adhésions, nous proposons, pour les négociations collectives selon leur niveau, de se référer à l'arrêté du ministre des Affaires sociales relatif aux critères de représentativité des membres du Conseil national du dialogue social, en y ajoutant certains critères :

Au niveau national :

- La transparence financière, attestée par un rapport annuel de la Cour des comptes.

Au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise pour les syndicats de travailleurs :

- L'influence du syndicat, notamment à travers son activité au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- Le nombre de salariés adhérents ou le nombre de syndicats d'entreprise au niveau du secteur, ainsi que le nombre de salariés adhérents au syndicat pour les négociations à ce niveau dans l'entreprise.

En ce qui concerne les organisations patronales, la représentativité sectorielle est mesurée par le nombre d'entreprises du secteur d'activité concerné adhérant à chaque organisation. On peut y ajouter comme critère le nombre de salariés employés dans ces entreprises. Outre ces critères propres à chaque niveau, nous proposons d'ajouter un critère général applicable à tous les niveaux : l'indépendance. Pour que les négociations soient effectives et que le dialogue atteigne ses objectifs, le processus de négociation doit se dérouler sans intervention injustifiée des pouvoirs publics, des employeurs ou de toute autre partie. Ce critère concerne principalement les organisations de travailleurs, qui doivent être indépendantes des pouvoirs publics et ne pas être placées, même indirectement, sous l'influence d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Il convient également d'éviter la fragmentation syndicale, notamment dans les entreprises, compte tenu de ses effets négatifs sur les négociations, comme le montrent les expériences étrangères[15]. Dans cette perspective, nous proposons de relever le seuil de représentativité afin de promouvoir l'action syndicale, qui peut perdre sa crédibilité en raison des divisions entre organisations en conflit. Dans tous les cas, la représentativité proportionnelle dans le dialogue et les négociations devrait devenir une représentativité absolue lorsqu'il s'agit de conclure des accords et des conventions. Quel que soit le niveau auquel se déroule le dialogue, son renforcement ne pourra être efficace que si nous parvenons à établir la représentativité syndicale au moyen de critères qualitatifs et quantitatifs clairs et exigeants[16], notamment au niveau de l'entreprise, où la négociation nécessite encore la volonté des partenaires sociaux de décentraliser la négociation tout en conservant le niveau sectoriel professionnel comme référence pour la négociation dans les entreprises.

[13] Il n'est pas possible de s'inspirer des critères de représentativité syndicale prévus par le droit français réformé le 20 août 2008, car ceux-ci reposent sur une légitimité acquise lors des élections professionnelles, compte tenu de l'absence de monopole syndical pour la présentation des candidats aux élections des représentants des salariés, contrairement au droit tunisien.

[14] Dans certaines législations comparées, cette reconnaissance est subordonnée à l'existence d'un pourcentage minimum de travailleurs de l'entreprise adhérant au syndicat. Ce critère peut également être déterminé par référendum sur le lieu de travail ou fixé par une autorité juridique extérieure, telle que le ministère du Travail ou des Affaires sociales.

[15] Voir, à titre d'exemple, la France et le Maroc.

[16] En Europe, ce pluralisme se limite généralement à deux ou trois organisations. En France, en revanche, sept organisations aspirent à représenter les salariés.

7. Réfléchir à la possibilité d'introduire une certaine flexibilité dans le principe de l'ordre public social

7.1. Refus des syndicats d'introduire des exceptions au principe de faveur

Les partenaires sociaux pourraient réfléchir à la possibilité d'introduire une certaine souplesse dans le principe de faveur (application de la disposition la plus favorable au salarié), par une évolution progressive de l'ordre public social fondé sur le principe selon lequel une norme de rang inférieur ne peut déroger à une norme de rang supérieur que lorsqu'elle est plus favorable au salarié. Dans le droit du travail tunisien, la loi fixe les règles minimales applicables aux relations et aux conditions de travail, tandis que les conventions et accords collectifs améliorent ces règles minimales. En Tunisie, les limites entre les domaines d'intervention de la loi et ceux des conventions collectives ne sont pas suffisamment claires, contrairement à ce qui existe dans d'autres pays, comme l'Allemagne[17].

La négociation collective en Tunisie est soumise au principe absolu de faveur, c'est-à-dire à l'application de la disposition la plus favorable au salarié. Ce principe constitue le lien entre les différentes sources du droit du travail, y compris les conventions collectives et les autres sources. Il ne permet pas de prévoir une quelconque exception autorisant l'application d'une disposition moins favorable au salarié que celle prévue par une autre source, même si cette dernière est de rang supérieur dans la hiérarchie des normes.

Le Code du travail consacre implicitement, à l'article 31 et suivants, ainsi que les deux conventions collectives-cadres, une priorité implicite d'application des conventions collectives sectorielles. Ces dernières consacrent à leur tour la priorité des conventions d'entreprise, considérant que toute source de rang inférieur dans la hiérarchie conventionnelle est censée être plus favorable au salarié que la source qui la précède. Si tel n'est pas le cas, elle est dépourvue d'effet juridique, ce qui a été consacré par la jurisprudence. Ce principe s'applique également dans le secteur public entre le statut général et les statuts particuliers. La question de la flexibilité de son application ne se pose pas, puisqu'il s'agit d'un secteur largement protégé sur le plan économique.

Rappelons que, dans le secteur privé, certaines entreprises, voire certains secteurs confrontés à des difficultés économiques, ont demandé à être exemptés des accords nationaux portant sur les augmentations salariales. Les syndicats ont toutefois résisté et refusé toute exception au champ d'application des accords et conventions, en contradiction avec le principe absolu de faveur. Contrairement à la Tunisie et à d'autres pays, on constate que, depuis plusieurs années, les législations de certains pays ont introduit des exceptions de plus en plus nombreuses au principe de faveur. Les lois françaises, notamment celles de 1982, 2004 et 2008, ont accéléré cette évolution en fixant certaines conditions permettant aux conventions collectives d'admettre des exceptions à ce principe. Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte pour certaines matières expressément déclarées comme ne pouvant faire l'objet de dérogations autres que celles plus favorables au salarié.

Au cours des dix dernières années, sous l'effet des difficultés de l'économie mondiale, cette flexibilité s'est étendue aux négociations collectives dans de nombreux pays, y compris dans des pays développés disposant des législations du travail les plus protectrices, tels que la France et l'Allemagne[18]. Il est probablement inévitable que cette question soit posée tôt ou tard dans les négociations collectives en Tunisie, notamment dans le contexte des crises économiques que traverse l'économie nationale.

Rappelons que l'Union générale tunisienne du travail a, par le passé, rejeté catégoriquement toute dérogation au principe de faveur. Ce refus s'est notamment manifesté en 2019, à l'occasion de la demande formulée par certaines fédérations professionnelles d'employeurs de secteurs d'activité confrontés à des difficultés économiques, visant à ne pas appliquer les augmentations salariales faisant l'objet d'un accord

[17] Margot Charrier, Le salaire minimum : comparaison franco-allemande, MDE / Droit du travail, 11 mars 2011.

[18] Le nouveau mode d'articulation entre les accords collectifs résultant de l'effondrement du principe de faveur constitue l'un des facteurs ayant progressivement contribué au renforcement de la décentralisation des négociations collectives au niveau de l'entreprise dans la plupart des pays.

au niveau national. L'opposition de la centrale syndicale a été catégorique, au point de se traduire par des appels à des grèves sectorielles dans certains de ces secteurs et activités[19].

Le principe de faveur a jusqu'à présent résisté en Tunisie. Il est toutefois de plus en plus menacé en raison des crises économiques et sociales qui ne cessent de s'aggraver, comme indiqué précédemment. Il conviendrait peut-être d'anticiper les crises économiques graves susceptibles de toucher certains secteurs professionnels ou certaines entreprises en convenant, entre partenaires sociaux, d'introduire dans ce principe un certain degré de flexibilité, qui serait négocié dans les conventions sectorielles sans porter atteinte aux droits fondamentaux[20].

Il est généralement admis que le modèle allemand de négociation constitue un exemple de réussite dans l'introduction d'exceptions au principe absolu de faveur, tout en ayant réussi à préserver ses caractéristiques distinctives, malgré la crise économique de 2008. Sous la pression des entreprises qui menaçaient de transférer leurs activités vers d'autres pays, les syndicats ont négocié l'introduction de clauses dérogatoires dans les conventions collectives. Il a notamment été prévu des clauses spécifiques aux situations de difficultés financières permettant aux entreprises de préserver les emplois en contrepartie d'une rémunération inférieure à celle convenue[21].

Nous ne citons pas l'exemple allemand à des fins de comparaison, car cela reviendrait à comparer des situations qui ne sont pas comparables, et ce à tous les niveaux. Nous l'évoquons comme exemple d'un pays qui a réussi à introduire un certain degré de flexibilité dans le principe absolu de faveur, malgré l'existence d'une législation du travail et de droits des travailleurs particulièrement protecteurs. Il ne fait aucun doute que les formes de flexibilité qui ont affecté les modèles allemand et français de négociation collective, ainsi que d'autres modèles, ne peuvent être appliquées en Tunisie, du moins dans le contexte économique et social actuel. Elles peuvent toutefois servir de référence pour fixer des limites précises à ces exceptions, dans l'hypothèse où le principe même des exceptions serait retenu.

7.2. Convenir d'exceptions au principe de faveur dans des limites et avec des garanties précises

Si les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir la possibilité de négocier des exceptions au principe de faveur, nous recommandons que ces exceptions soient assorties de garanties au bénéfice des salariés, notamment :

- Si le Code du travail prévoit cette exception, il conviendrait de préciser que les conventions collectives ne peuvent être moins favorables aux salariés que pour les matières couvertes par l'exception, expressément prévues et figurant sur une liste exhaustive ;
- Interdire la conclusion d'un accord ou d'une convention d'entreprise moins favorable aux salariés en matière de conditions de travail lorsque ces conditions sont définies par une convention collective sectorielle ou-cadre ou par le Code du travail, ce domaine constituant un cadre protecteur des salariés au travail ;
- Interdire toute exception au principe de faveur lorsqu'il s'agit de garanties collectives et de droits fondamentaux ;
- Définir strictement les domaines qui ne peuvent faire l'objet d'aucune exception au principe de faveur, cette définition étant établie par le législateur dans le Code du travail ou par les partenaires sociaux dans les conventions collectives-cadres ;

[19] Voir supra.

[20] Voir, à titre d'exemple, « Négociations collectives et flexibilité interne : comparaison entre la France et l'Allemagne », in Freyssinet J. (2015). - Voir également : « Négociation d'entreprise sur l'emploi : quelques expériences européennes », document de travail de l'IRES n° 2.55, Bosch G. (2002).

[21] Voir, à titre d'exemple, « Négociations collectives et flexibilité interne : comparaison entre la France et l'Allemagne », in Freyssinet J. (2015). - Voir également : « Négociation d'entreprise sur l'emploi : quelques expériences européennes », document de travail de l'IRES n° 2.55, Bosch G. (2002).

- Délimiter les exceptions dans le temps et dans l'espace, avec la possibilité de rétablir les avantages ayant fait l'objet d'accords moins favorables aux salariés lorsque l'entreprise retrouve ses capacités concurrentielles[22].

8. Réviser l'exception prévue par le Code du travail concernant le régime du temps de travail afin de la rendre effective

Depuis 1996, le Code du travail prévoit une exception concernant la répartition de la durée du travail, dont les modalités d'application doivent faire l'objet de négociations dans le cadre des conventions collectives. L'article 79, modifié par la loi n° 62 de 1996, dispose : « La durée du travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou une durée équivalente calculée sur une période autre que la semaine ne dépassant pas une année ».

En application de cet article, cette durée peut être aménagée sur une période autre que la semaine et ne dépassant pas une année, par le biais de conventions collectives ou de textes réglementaires, après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs.

Les législations du travail comparées prévoient, dans de nombreux pays, la possibilité de déroger par accord ou convention collective aux règles légales relatives à la durée du travail, tout en respectant les limites relevant de l'ordre public absolu, telles que le plafond du nombre d'heures de travail et les différents congés. En Tunisie, cette exception n'a toutefois pas pu être mise en œuvre en raison du refus de l'Union générale tunisienne du travail de négocier à ce sujet[23].

Nous estimons qu'il est possible de fixer des limites à l'application de l'article 79 du Code du travail, qui a introduit une exception à la règle du calcul hebdomadaire du temps de travail, afin de protéger les droits des salariés tout en permettant aux entreprises un certain degré de flexibilité dans la gestion des horaires de travail. Il pourrait notamment être prévu :

- Garantir le paiement d'un salaire moyen lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de fournir un travail à temps plein ou à temps partiel, quelle que soit la durée de la période pendant laquelle le travail n'est pas disponible ;
- Compenser les jours pendant lesquels le travail n'a pas été effectué, dans une limite ne pouvant dépasser dix heures par jour et soixante heures par semaine, conformément aux dispositions du Code du travail ;
- Maintenir le droit aux heures supplémentaires et aux taux de majoration de leurs rémunérations prévues par le Code du travail, les modalités de leur calcul étant négociées entre les partenaires sociaux[24];
- Ne pas porter atteinte au repos hebdomadaire ;
- Maintenir le droit aux différents congés prévus par le Code du travail et les conventions collectives ;
- Éviter de perturber la vie sociale et économique des salariés par des changements soudains et imprévus.

[22] Voir la loi Fillon en France, qui a permis au niveau de l'entreprise de déroger au niveau supérieur, sauf en ce qui concerne les salaires minima, les classifications professionnelles et les garanties professionnelles collectives, ou lorsque l'accord de branche interdit la dérogation. Source : loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la négociation des accords au sein de l'entreprise et prévoyant des exceptions.

[23] Le deuxième volet de la loi française de 2016 a introduit une modification de la partie du Code du travail consacrée à la durée du travail, selon une nouvelle architecture à trois niveaux distinguant les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord. En matière de durée du travail, la priorité est accordée à l'accord d'entreprise qui peut, dans les limites fixées par le Code du travail, prévoir des dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues par l'accord de branche. Source : loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

[24] Voir supra.

L'exception prévue par l'article 79 du Code du travail pourrait, si elle était assortie des limites et garanties nécessaires, être bénéfique aux salariés, aux employeurs et à l'économie en général. Elle pourrait notamment permettre :

- De passer d'un horaire collectif rigide à un horaire individuel ou propre à un groupe de salariés, selon les besoins de l'entreprise et la situation sociale du salarié. Cela pourrait améliorer la productivité du salarié et la compétitivité de l'entreprise ;
- De permettre à l'entreprise de réagir rapidement aux fluctuations du marché intérieur et, notamment, des marchés extérieurs pour les entreprises exportatrices. La Tunisie accueille un grand nombre de ces entreprises, notamment dans les secteurs de l'électricité et de l'électronique, en raison de l'abondance et de la qualité de la main-d'œuvre, auxquelles s'ajoutent des salaires faibles ainsi que des avantages sociaux et fiscaux accordés à ces entreprises.

En revanche, certaines de ces entreprises pourraient être tentées de quitter la Tunisie pour s'installer dans d'autres pays ayant adopté le régime annuel du temps de travail, comme le Maroc. Cela leur permettrait de s'adapter rapidement, sachant que de nombreuses entreprises ne connaissent leurs commandes d'approvisionnement que quelques jours à l'avance.

- Soutenir l'investissement national et attirer l'investissement étranger grâce à une flexibilité permettant d'augmenter ou de réduire les heures de travail au moment opportun.

Rappelons que la législation actuelle permet cette possibilité, mais après passage par l'Inspection du travail afin de programmer les heures supplémentaires. Celle-ci consulte à son tour les partenaires sociaux, notamment l'organisation syndicale à laquelle appartient le syndicat de l'entreprise ou le syndicat le plus représentatif des salariés de l'entreprise concernée, avant d'accorder l'autorisation correspondante. Cette procédure nécessite du temps et ne permet pas à l'entreprise de s'adapter avec la rapidité requise[25].

Lorsque l'entreprise doit réduire le temps de travail, des procédures plus complexes et plus longues doivent être respectées : il faut saisir la Commission de contrôle du licenciement, qui rend son avis dans un délai de 33 jours. En raison des divergences susceptibles de se produire au sein de cette commission, ce délai peut parfois être dépassé. Il convient de noter que l'exception à l'obligation de saisir la Commission de contrôle du licenciement, introduite dans le Code du travail lors de sa révision en 1996 et permettant de conclure un accord entre l'employeur et les salariés concernés en dehors de cette commission, n'a pas rencontré l'adhésion des salariés, qui recherchent des garanties plus importantes à travers un accord conclu entre le syndicat et l'employeur dans le cadre de la Commission de contrôle du licenciement.

- Préserver et soutenir les emplois, car l'employeur disposant de cette marge de flexibilité dans la gestion des ressources humaines ne recourrait en principe au licenciement qu'en cas de difficultés économiques persistantes ;
- Limiter le recours à des emplois fondés sur des contrats à durée déterminée ou à la sous-traitance. Un tel recours résulte souvent du besoin d'une flexibilité rapide du temps de travail en cas de fluctuations imprévues affectant les marchés locaux ou mondiaux.

En l'absence de négociations sur les exceptions au régime du temps de travail hebdomadaire prévues par l'article 79 du Code du travail, de nombreuses entreprises ont tenté de limiter l'emploi direct à leurs métiers centraux et de recourir à des entreprises de sous-traitance pour les autres services, afin de pouvoir gérer rapidement leurs ressources humaines en fonction de leurs besoins. Nous estimons qu'en Tunisie, dans ce contexte économique difficile où le taux de chômage aurait pu dépasser 20 % en 2021 en raison de la

[25] En France, par exemple, un accord d'entreprise peut déroger aux accords de branche sans que ceux-ci puissent s'y opposer, dans certains domaines relatifs à la durée du travail, tels que les heures supplémentaires, les repos compensateurs et l'aménagement d'une durée du travail supérieure à la semaine et ne dépassant pas l'année. Dans d'autres domaines relatifs à la durée du travail, la priorité de l'accord d'entreprise ne s'applique pas lorsque les accords de branche l'interdisent. Source : loi n° 2008-789 du 20 août 2008, source précitée.

Covid-19, le moment est venu de réfléchir à la possibilité d'adopter de nouveaux types d'accords afin d'encourager la flexibilité interne tout en maintenant les emplois pendant les périodes de crise.

Parmi ces accords figurent ceux relatifs au maintien et au développement des emplois, qui pourraient être qualifiés « d'accords défensifs, car ils seraient conclus en cas de difficultés économiques importantes mais temporaires. Ils permettraient à l'employeur de s'engager, dans le cadre d'un accord d'entreprise, à préserver les emplois en contrepartie d'une modification du temps de travail ou des salaires, ou des deux à la fois. Ces accords contribuent au maintien des emplois. Ils prévoient généralement que l'employeur s'engage soit à maintenir l'emploi de chaque salarié concerné en contrepartie d'une réduction du salaire, sans que celui-ci puisse être inférieur au salaire minimum légal ou conventionnel garanti, soit à modifier, organiser ou répartir le temps de travail, soit à s'engager sur les deux volets à la fois. Les principales limites qui pourraient être prévues dans les conventions-cadres concernant ce type d'accords sont les suivantes :

- Négocier un plafond pour la durée de validité de l'accord ;
- Rétablir pour le salarié ses droits initiaux applicables avant sa mise en oeuvre, à l'expiration de la durée de l'accord.

Le contexte économique et social actuel ne permet pas d'aller plus loin ni de comparer cette situation à d'autres législations, comme la législation française, qui prévoit que le refus par le salarié des nouvelles conditions de travail imposées par l'accord peut l'exposer à un licenciement pour motif économique et peut également le priver d'un reclassement professionnel, l'employeur n'étant pas tenu de respecter les procédures de modification et de reclassement[26]. En Allemagne, le recours à cette possibilité est limité aux entreprises confrontées à de graves difficultés, mais son champ s'est progressivement étendu à d'autres finalités, notamment l'amélioration de la compétitivité. En contrepartie, tout licenciement est interdit pendant une certaine période[27].

[26] Voir également, sur cette question en France, la loi du 6 août 2015, dite « loi Macron ». Rambert L. et Fréhaut P. (2012), « Le chômage partiel », Les Cahiers de la DG Trésor.

[27] Voir également Comparaison France-Allemagne des systèmes de protection sociale, n° 2012-02, partie 9, op. cit.

Contribution 3 : Majdi Hassan

“Évolutions du marché du travail durant la période post-pandémie et nouvelles formes de travail dans les pays arabes”

Pr. de l’enseignement supérieur, expert en politiques économiques et en climat des affaires, directeur exécutif de l’Institut arabe des chefs d’entreprises

Introduction

Les marchés du travail dans les pays arabes connaissent des évolutions rapides et contrastées dans l’ensemble de leurs composantes, sous l’effet des grandes transformations mondiales, mais aussi de la nature des structures économiques et sociales propres à chaque pays. Les répercussions de la pandémie de Covid-19 ont révélé la profondeur des problématiques structurelles et la fragilité des marchés du travail dans la région arabe, notamment à travers l’aggravation du chômage et l’accroissement de la vulnérabilité sociale.

L’évolution démographique enregistrée dans les pays arabes et la diversité des profils des demandeurs d’emploi, dans un contexte marqué, d’une part, par la faible capacité de croissance à générer des emplois et, d’autre part, par une adaptation insuffisante des systèmes d’éducation et de formation professionnelle aux nouvelles exigences de l’emploi, ont exercé de fortes pressions sur les marchés du travail. Elles se sont traduites par une hausse des taux de chômage, notamment chez les jeunes et les diplômés de l’enseignement supérieur, ainsi que par la généralisation du travail informel et l’essor des migrations régulières et irrégulières.

Face à cette situation, les pays arabes ont engagé des politiques, des programmes de réforme et les mesures nécessaires pour améliorer la capacité de la croissance à générer des emplois et remédier aux déséquilibres et aux problématiques enregistrés sur le marché du travail, notamment en favorisant l’adéquation entre l’offre et la demande de travail. Malgré leur importance, la mise en œuvre de ces politiques actives et passives demeure limitée, notamment en ce qui concerne la création d’une véritable dynamique sur les différents segments du marché du travail.

Parallèlement, les grandes transformations mondiales ont eu des effets directs sur les marchés du travail formels et informels. La révolution industrielle et numérique a fait émerger de nouveaux défis en matière d’évolution des méthodes d’enseignement, de développement des compétences et de modernisation du système de formation professionnelle, en lien avec l’essor de nouveaux emplois exigeant des compétences spécifiques. L’émergence de nouvelles formes de travail, telles que le travail indépendant, le travail à son compte ou l’économie des plateformes, ainsi que d’autres formes d’emploi précaires, a également fait naître de nouveaux défis, notamment celui de l’intégration dans le secteur formel des travailleurs actifs dans le secteur informel, qu’ils soient hautement qualifiés ou non qualifiés. Il apparaît nécessaire d’intégrer le secteur informel dans le cadre formel et d’assurer une protection et une couverture sociales à l’ensemble de la population active, compte tenu de son importance pour la cohésion et la paix sociales.

Dans cette conjoncture exceptionnelle, les syndicats arabes jouent un rôle central en accompagnant les transformations profondes des marchés du travail et des contrats de travail et en favorisant une représentation syndicale plus large, garantissant la défense des droits des travailleurs, aussi bien dans le secteur formel que dans le secteur informel.

Le défi consiste à préserver le rayonnement social des syndicats en renforçant leur rôle social, en tant qu’acteurs influents dans l’encadrement de la main-d’œuvre, notamment la main-d’œuvre vulnérable, peu habituée au travail organisé et peu consciente de l’importance de bénéficier d’une couverture sociale et de respecter les législations pertinentes. Dans ce contexte, il importe d’attirer ces catégories faibles et

vulnérables, qui constituent les bases les plus représentatives de l'action syndicale compte tenu du potentiel syndical important qu'elles représentent.

Caractéristiques et défis des marchés du travail dans les pays arabes

Les marchés du travail dans les pays arabes se caractérisent par une capacité insuffisante à créer des emplois en quantité et en qualité suffisantes, ce qui s'est traduit par des taux de chômage élevés. La pandémie de Covid-19 a mis en évidence la profondeur des problématiques structurelles et la fragilité des marchés du travail dans les pays arabes, comme l'ont montré la détérioration des indicateurs sociaux concernés et l'augmentation de la part du secteur informel.

Les marchés du travail à l'échelle mondiale connaissent de profondes transformations, rapides, sous l'effet des progrès technologiques et de l'intelligence artificielle, avec des changements substantiels dans la nature de l'offre d'emploi. Les pressions exercées sur les marchés du travail se sont accentuées sous l'effet de la pandémie de Covid-19, qui a entraîné des pertes d'emplois, une extension de la pauvreté et un déplacement notable vers le secteur informel.

Les pays arabes sont confrontés à des défis supplémentaires liés à l'insuffisante adaptation des systèmes d'éducation et de formation aux nouvelles exigences du marché du travail, à la rareté des spécialités nécessitant des compétences élevées et aux conséquences directes du déséquilibre entre l'offre et la demande de travail.

Il convient de relever que les marchés du travail des pays arabes enregistrent une augmentation continue de la population active et du nombre de demandeurs d'emploi, en raison d'une croissance démographique qui figure parmi les plus élevées au monde, ainsi que de la progression des taux de participation au marché du travail, notamment des femmes. La population active est constituée des personnes économiquement actives, hommes et femmes, qu'elles occupent un emploi ou soient à la recherche d'un emploi.

Le nombre de personnes employées sur les marchés arabes est estimé, en 2019, à environ 124,4 millions, soit l'équivalent de 29 % de la population de la région arabe. 77 % d'entre elles sont concentrées dans sept pays arabes : l'Égypte, le Soudan, l'Arabie saoudite, l'Algérie, le Maroc, l'Irak et les Émirats arabes unis.

1. Faible capacité de la croissance à créer des emplois et propagation du chômage

La plupart des pays arabes sont confrontés à un ensemble de défis qui entravent la réalisation du développement économique et social souhaité, en raison des limites du modèle de développement, de la faiblesse de l'investissement productif et de leurs effets importants sur les taux de chômage. Les spécificités du nouveau contexte, notamment la dégradation des conditions économiques et sociales sous l'effet de la pandémie, l'apparition de nouveaux variants du virus, le ralentissement des campagnes de vaccination et le niveau élevé d'incertitude quant aux perspectives futures, sont susceptibles de favoriser l'apparition de nouvelles formes de chômage et d'aggraver les situations de vulnérabilité.

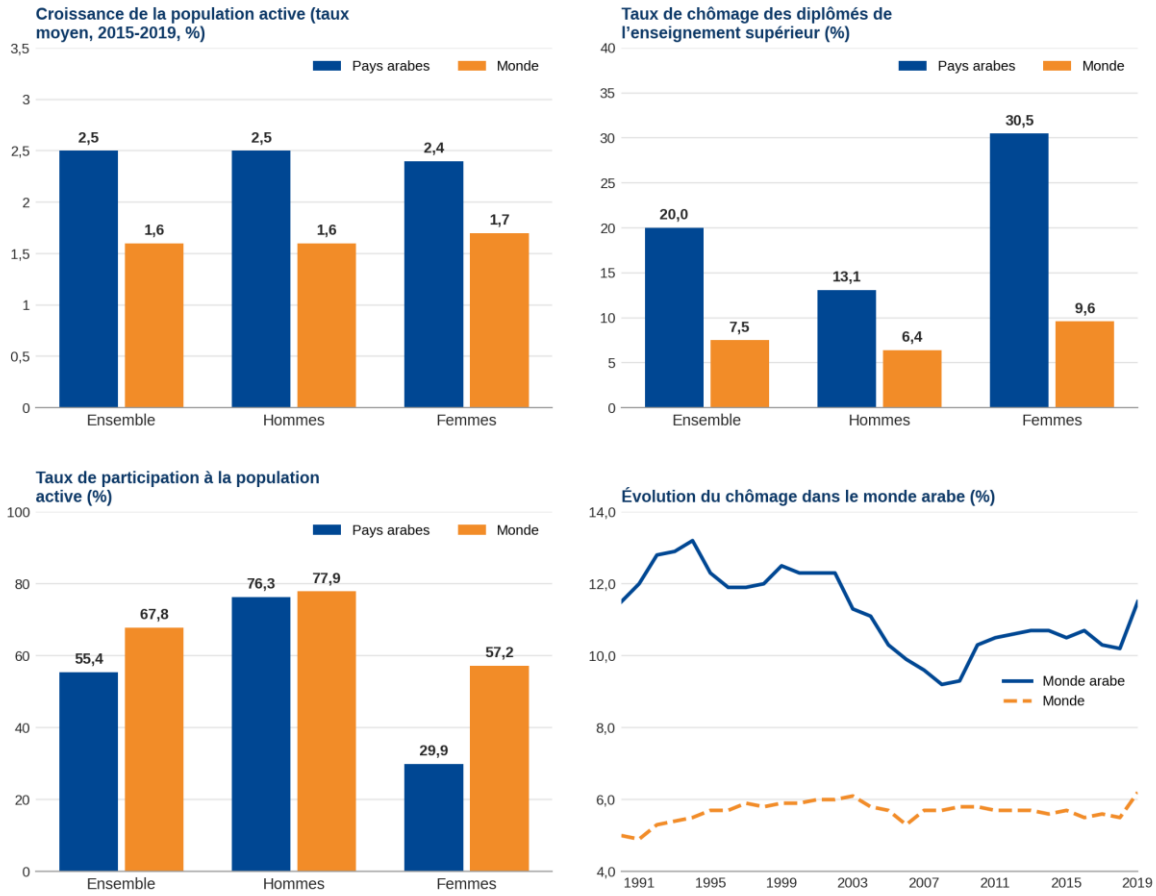
La plupart des pays arabes, qu'ils soient producteurs de pétrole ou non, souffrent de taux de croissance faibles et fluctuants, d'une base productive limitée et d'une capacité insuffisante à créer des emplois correspondants, en quantité et en qualité, à la structure du marché du travail. Cette situation a conduit la région arabe à enregistrer des taux de chômage parmi les plus élevés au niveau international, notamment chez les jeunes et les diplômés de l'enseignement supérieur.

Ces problématiques devraient s'aggraver sous l'effet de la crise sanitaire et de ses éventuelles répercussions supplémentaires sur le chômage, en particulier le chômage structurel de longue durée.

Le nombre de chômeurs dans les pays arabes a atteint environ **28,3 millions**[28], dont plus des deux tiers sont concentrés dans quatre pays : le Soudan, le Yémen, l'Égypte et la Syrie. Il convient de souligner que le nombre de chômeurs a doublé au cours de la période **2013-2019**, ce qui témoigne de la profondeur des problématiques liées à l'augmentation du stock de chômage et à l'essor d'un chômage hérité, qui a pris un caractère structurel.

L'année 2020 devait également enregistrer une hausse des taux de chômage dans les différents pays arabes en raison des répercussions directes et indirectes de la pandémie de Covid-19 sur les systèmes productifs et les marchés du travail. Les rapports internationaux[29] indiquent que la pandémie devait entraîner la perte de plus de 1,7 million d'emplois dans la région arabe en 2020 et une hausse du taux de chômage d'environ 1,2 point.

Graphique 1 - Caractéristiques du chômage dans les pays arabes par rapport au monde (moyenne de la période 2015-2019)



Le chômage parmi la main-d'œuvre non qualifiée s'explique dans une large mesure par le double effet de la faible capacité des entreprises à créer des emplois et des changements intervenus dans les besoins du marché du travail à l'égard de cette main-d'œuvre. À l'inverse, la hausse du chômage parmi la main-d'œuvre qualifiée s'explique par le ralentissement de l'activité économique et la diminution des possibilités d'emploi.

Compte tenu du manque de visibilité sur les perspectives économiques mondiales et nationales, de la montée du protectionnisme et du niveau élevé d'incertitude concernant les évolutions soudaines et

[28] Estimations du Fonds monétaire arabe (2019).

[29] Organisation internationale du Travail et rapport de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO).

imprévisibles des marchés du travail, le défi consiste à préserver autant que possible les compétences nationales et à parvenir à un équilibre entre le renforcement de la compétitivité des économies arabes et la réduction de la vulnérabilité sociale.

2. Défis liés à la révolution industrielle et à l'évolution technologique

L'économie mondiale et les marchés du travail ont connu de profondes transformations sous l'effet de la quatrième révolution industrielle et de la transformation numérique. Ces évolutions ont ouvert des possibilités sans précédent dans les domaines de l'invention et de l'innovation, tout en faisant émerger de nombreux défis majeurs, principalement liés aux compétences de demain, à la flexibilité des marchés du travail, à l'évolution du volume et de la nature des nouveaux emplois, à l'élargissement du déficit de compétences, à la disparition de certains emplois et à l'émergence de nouvelles professions.

Le monde vit aujourd'hui au rythme de la quatrième révolution industrielle et de la transformation numérique, qui entraînent de profondes mutations des marchés du travail à travers le développement de l'automatisation et l'émergence de sociétés intelligentes. Cette évolution a favorisé l'apparition de technologies innovantes dans les domaines de l'intelligence artificielle, de la robotique, de l'Internet des objets, du big data, de l'impression 3D, des nanotechnologies, des biotechnologies, des cryptomonnaies et d'autres domaines.

La transition technologique, l'intelligence artificielle et le recours aux machines intelligentes posent plusieurs défis aux marchés du travail, aux niveaux international et national. La révolution technologique permettra de créer de nouveaux emplois exigeant des compétences spécifiques susceptibles de ne pas correspondre aux qualifications acquises par les travailleurs. Cette situation devrait contribuer à élargir davantage le déficit de compétences et à accroître les taux de chômage, notamment parmi la main-d'œuvre non qualifiée, avec pour conséquence un déplacement vers le secteur informel.

Le secteur industriel figure parmi les secteurs les plus exposés à l'automatisation et aux transformations technologiques et numériques. Une baisse de la capacité d'emploi d'environ 20 % a été enregistrée entre 1995 et 2015, tandis que la demande de main-d'œuvre dans le secteur des services a augmenté de 27 % au cours de la même période[30].

Les analystes[31] s'accordent sur l'impact notable de la transformation technologique, de la numérisation, de l'automatisation et de l'intelligence artificielle sur certaines professions. Les estimations indiquent que la proportion des professions menacées de disparition pourrait atteindre 47 % à l'horizon 2035, selon l'hypothèse considérant comme menacé un emploi dont 70 % des composantes seraient automatisées. Par ailleurs, 14 % de la main-d'œuvre pourraient être exposés à l'automatisation au cours de la prochaine décennie. À l'inverse, les secteurs liés aux technologies innovantes et à Internet devraient se développer et le nombre d'emplois dans le domaine du développement logiciel devrait augmenter de 150 %.

Les activités présentant une probabilité moindre d'être automatisées comprennent la gestion et le développement des ressources humaines, l'expertise en matière de prise de décision, la planification et le travail créatif. L'importance de l'interaction humaine est également particulièrement manifeste dans les secteurs de la santé et de l'éducation, ce qui les rend moins exposés à l'automatisation. L'ampleur des défis auxquels sont confrontés les pays arabes tient à la sensibilité de leurs économies aux conséquences de l'automatisation, compte tenu du recours croissant à un modèle d'emploi à forte intensité de main-d'œuvre.

Les avis et les positions divergent quant aux effets immédiats et à court terme de la transformation technologique sur l'évolution de la main-d'œuvre. Les théories indiquent que l'augmentation du chômage

[30] Rapport annuel de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

[31] Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013), « The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? », Oxford Martin School, University of Oxford.

entraîne une baisse de la demande de biens, puis une baisse générale des prix, une accumulation du chômage à court terme et l'apparition d'un chômage technologique à long terme. À l'inverse, l'augmentation de la productivité induite par l'automatisation devrait permettre d'atteindre des taux de croissance plus élevés et, par conséquent, d'accroître la demande de main-d'œuvre et de créer davantage d'emplois dans certains secteurs à long terme. Il convient toutefois de relever que ces effets restent liés au rythme d'évolution de la demande, au degré de concurrence sur le marché et à l'équilibre entre le capital et la main-d'œuvre.

Globalement, même si les avis convergent sur les effets positifs de l'automatisation à long terme, il convient de procéder à une évaluation périodique et approfondie des vagues de transformation numérique afin de traiter immédiatement les effets susceptibles de se manifester à court terme, notamment les pertes d'emplois, l'extension de la pauvreté, l'accroissement de la vulnérabilité et la marginalisation, en particulier pour la main-d'œuvre non qualifiée. Les principales répercussions attendues sur les marchés du travail et l'emploi au cours des prochaines années sont les suivantes :

- **Une probabilité accrue de pertes d'emplois**, notamment en l'absence de stratégies claires de reconversion, l'utilisation croissante de l'automatisation intelligente et des robots devant avoir un effet direct sur les emplois routiniers, en particulier ceux nécessitant de faibles qualifications. Les répercussions varient selon le degré de dépendance des économies à l'égard des technologies et des investissements dans ce domaine, mais aussi selon la structure du tissu économique et la disponibilité des compétences et de la main-d'œuvre spécialisée.
- **Une transformation profonde du volume et de la nature des possibilités d'emploi**, avec une diminution simultanée de la demande pour les emplois traditionnels et faiblement qualifiés et une augmentation de la demande pour les emplois nécessitant des compétences et des expertises élevées, notamment les emplois liés à l'analyse des données et à l'évolution technologique. Les emplois nécessitant des compétences relationnelles devraient également se développer, étant généralement difficiles à automatiser et ayant connu une progression continue au cours de la période récente.
- **Un élargissement du déficit de compétences et des inégalités**, avec des répercussions potentielles sur la baisse des salaires dans les professions traditionnelles ne nécessitant pas de compétences élevées : intensification de la concurrence pour les emplois les moins rémunérés, orientation des demandeurs d'emploi ne disposant pas de compétences élevées vers le secteur informel, etc., parallèlement à une hausse notable des rémunérations de la main-d'œuvre hautement qualifiée. Ces situations sont susceptibles d'aggraver les problématiques liées à l'équité salariale, à la garantie des droits des travailleurs et à la mise en place d'une couverture sociale adaptée.

Certains pays, notamment les pays arabes, sont confrontés à des défis qui dépassent la simple adaptation aux technologies et l'exploitation de leurs avantages ainsi que la limitation de leurs effets négatifs sur les individus. Le défi consiste à parvenir à interagir positivement avec ces évolutions et à créer des environnements favorables permettant une appropriation efficace et l'adoption des technologies les plus récentes, à travers le développement des capacités de recherche et d'innovation et le soutien et la diversification des investissements dans le domaine technologique.

Cela suppose également de déployer davantage d'efforts pour accompagner les changements intervenus sur le marché du travail et assurer le développement des compétences face aux défis posés par les technologies modernes, à travers le développement des politiques de l'emploi, l'amélioration de l'efficacité du marché du travail et la mise à disposition des informations et statistiques nécessaires concernant les besoins du marché du travail.

3. Essor du travail informel et émergence de nouvelles formes d'emploi

L'essor du travail dans le secteur informel s'explique principalement par la hausse du chômage, la fragilité du marché du travail, l'extension de la pauvreté et l'aggravation des disparités et des inégalités. Les principales caractéristiques du travail dans le secteur informel pour la main-d'œuvre non qualifiée sont l'allongement du temps de travail, l'absence de représentation syndicale, l'absence de couverture sociale ainsi que le non-respect des réglementations professionnelles relatives à la santé et à la sécurité et des autres législations relatives à la protection de la main-d'œuvre.

Cette évolution s'accompagne également du développement du travail indépendant, qui est devenu une voie privilégiée pour les compétences cherchant à trouver des possibilités d'emploi offrant de meilleures conditions, sans s'engager dans un emploi stable à long terme. Le taux de travailleurs dans le secteur informel dans les pays arabes s'élevait à 68%, selon les données disponibles pour 2018, avec des écarts importants selon les pays. Ce secteur absorbe environ 44 % de la population active en Tunisie et en Jordanie, près de 39% en Syrie et 36,3% au Maroc.

Sur le plan sectoriel, les données indiquent une forte présence de l'emploi informel dans les secteurs non agricoles, notamment au Maroc (56,9%), en Égypte (43,5%) et en Tunisie (36,1%).L'emploi informel couvre l'ensemble des emplois exercés dans des unités présentant des caractéristiques informelles, notamment en ce qui concerne le statut juridique et l'enregistrement, au cours d'une période de référence donnée, et dont les travailleurs ne bénéficient pas de la protection sociale ou juridique de base.

L'économie informelle s'est largement développée dans la plupart des pays arabes au cours des dernières années, sous différentes formes : salariés ne bénéficiant pas d'un statut officiel au sein de leur entreprise ; propriétaires d'entreprises exerçant de manière informelle, qu'il s'agisse d'entreprises individuelles ou employant plusieurs travailleurs ; travailleurs indépendants exerçant des métiers et activités artisanales ; travailleuses domestiques ; vendeurs ambulants ; collecteurs de déchets, etc.

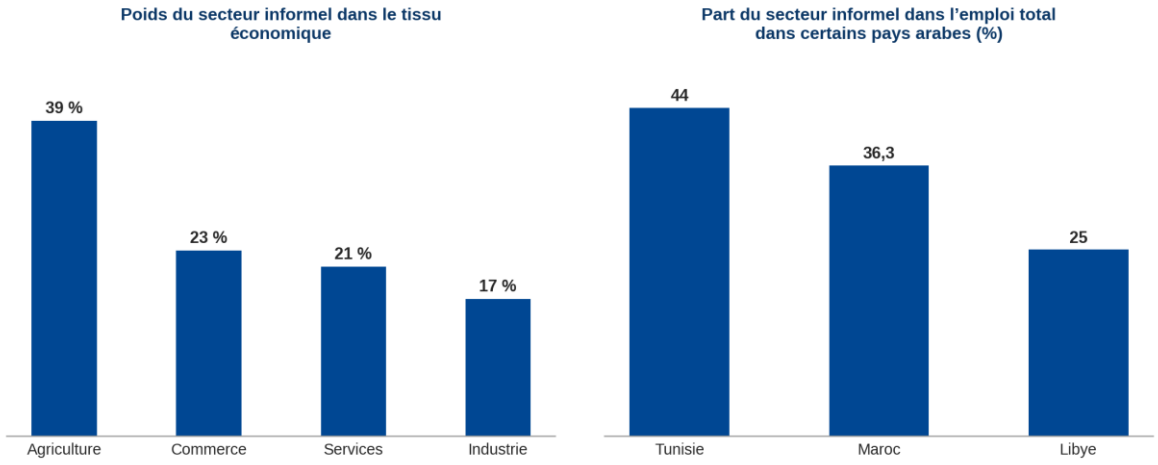
Parmi les principales causes et justifications de l'essor du travail informel, qui ne constitue pas un phénomène marginal, figurent les facteurs poussant à quitter le cadre formel (renforcement des contraintes pesant sur l'exercice de l'activité, hausse des coûts, etc.) ainsi que l'absence de possibilités d'emploi dans le secteur formel en raison de la faible capacité de la croissance à générer des emplois. À cela s'ajoutent les liens avec l'aggravation de la corruption, les fortes inégalités de revenus, ainsi que l'augmentation des déplacements et des migrations internes. Le travail informel apparaît généralement dans un environnement économique caractérisé par des taux élevés de chômage, de marginalisation et de pauvreté et par l'absence d'égalité entre les sexes. Les caractéristiques sociales et démographiques peuvent pousser une part importante des demandeurs d'emploi à accepter des choix difficiles et complexes, ce qui explique dans une large mesure l'aggravation de la vulnérabilité sociale.

Dans certains pays arabes caractérisés par une population active en croissance, le secteur informel constitue une voie permettant d'absorber les nombres croissants de chômeurs, notamment ceux appartenant aux catégories sociales faibles et vulnérables telles que les femmes, les jeunes, les migrants et les personnes âgées, ce qui a contribué à aggraver davantage les problèmes d'inégalité et de disparité. La structure et la composition du secteur informel diffèrent selon les systèmes économiques. Dans les pays arabes à revenu élevé, le secteur attire de nombreux travailleurs migrants non qualifiés qui ne bénéficient pas des droits les plus élémentaires : protection sociale, sécurité sociale, application du droit du travail, etc. De manière générale, les conditions de travail informel ne répondent pas aux critères minimaux du travail décent : durée excessive du travail, absence de représentation syndicale, absence de couverture sociale, non-respect des législations relatives à la santé, à la sécurité et à la maternité, etc.

La structure économique traditionnelle de la région arabe (forte dépendance aux ressources naturelles, étroite intégration aux marchés extérieurs, faibles niveaux d'industrialisation, fortes disparités dans l'emploi, etc.) constitue l'un des principaux défis auxquels sont confrontés les décideurs pour contenir la progression de l'économie informelle. À cela s'ajoutent la croissance démographique, notamment de la

population jeune, l'évolution des taux de participation à la population active et l'arrivée croissante de nouveaux entrants sur le marché du travail au cours des prochaines années, ainsi que la réduction de la marge budgétaire dans plusieurs pays arabes.

La plupart des pays arabes ont engagé des politiques visant à intégrer le secteur informel selon différentes modalités : renforcement de la gouvernance, lutte contre la corruption et la contrebande, allègement de la charge fiscale, facilitation de l'accès au financement, mise à disposition de financements adaptés, adoption de sanctions pénales et dissuasives en cas de non-enregistrement des entreprises ou de non-respect du droit du travail, etc. Malgré l'importance de ces initiatives, leur impact sur l'intégration du secteur informel dans le circuit économique est demeuré limité[32].



Source : Fonds monétaire arabe

La pandémie de la Covid-19 a eu des répercussions négatives sur les travailleurs du secteur informel, notamment dans les pays ayant connu une forte détérioration des indicateurs économiques et une accentuation des pressions sociales à la suite de la perte de nombreux emplois, en particulier les emplois précaires. Les statistiques de l'Organisation internationale du Travail montrent que les mesures de confinement prises pour limiter la propagation du coronavirus ont eu des effets négatifs sur les travailleurs du secteur informel, dans la mesure où plus des deux tiers de cette main-d'œuvre exercent dans des activités qui ont été particulièrement exposées aux conséquences de la pandémie. Pendant la période de confinement, les travailleurs de l'économie informelle ont rencontré de nombreuses difficultés pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles, en raison de la perte de leurs revenus et de l'absence de couverture sociale et sanitaire.

Les marchés du travail dans les pays arabes ont également été marqués par l'émergence de nouvelles formes d'emploi, principalement liées à l'évolution des conditions de travail, notamment des relations professionnelles entre employeurs et salariés, à l'irrégularité des horaires de travail et à l'essor du travail à son compte, ainsi qu'aux effets directs des technologies de l'information et de la communication sur la nature et les formes du travail. Parmi les principales nouvelles formes d'emploi figure le partage stratégique de travailleurs, selon lequel un certain nombre de travailleurs sont recrutés par un groupe d'entreprises sur la base d'un principe de rotation régulière dans l'exercice du travail et de partage équitable des risques.

Cette évolution s'accompagne de l'essor du partage du travail, consistant à recruter deux travailleurs pour un même emploi à temps plein, afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie sociale. Les marchés du travail ont également connu le développement du travail occasionnel, qui se caractérise par l'absence de stabilité et de continuité, puisqu'il s'agit d'un travail irrégulier ou intermittent ne permettant pas un emploi continu. La réembauche des travailleurs temporaires est généralement liée à la disponibilité

[32] ESCWA (2017)

du travail. Ce type d'emploi comprend deux formes : le travail saisonnier ou intermittent et le travail à la demande.

Il convient de souligner que les législations régissant les relations de travail ne couvrent pas ces formes d'emploi et que les clauses du contrat de travail restent celles qui déterminent les horaires de travail, la rémunération et le cadre de travail convenu.

Les marchés du travail ont également connu un développement notable du **travail mobile**, fondé sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, qui peut être considéré comme une forme de travail à distance reposant sur des contrats de travail à temps plein et à durée indéterminée. Ce type de travail nécessite plusieurs conditions, notamment la possibilité d'accomplir les tâches confiées en dehors du lieu de travail ainsi que l'existence d'un système technique et d'une infrastructure technologique permettant aux travailleurs de communiquer et d'échanger les informations pertinentes.

L'essor de l'économie des plateformes, avec les nouvelles formes d'emploi qu'elle comporte, constitue l'une des principales nouvelles formes d'emploi dans un contexte marqué par l'incertitude quant à l'évolution de la crise sanitaire et par la possibilité d'une poursuite de la récession économique dans plusieurs pays. Si le travail via les plateformes attire de nombreux travailleurs disposant de compétences spécifiques, il soulève plusieurs problématiques, notamment l'absence de clarté du cadre juridique applicable, en particulier en ce qui concerne les formes de contrats et les horaires de travail, ainsi que le faible niveau de certaines rémunérations, l'absence de protection sociale et de représentation syndicale.

Les données indiquent également le développement du travail indépendant (freelance), devenu une voie privilégiée pour les compétences cherchant à trouver des possibilités d'emploi offrant de meilleures conditions sans s'engager dans un emploi stable à long terme. La crise sanitaire a renforcé cette tendance, la modernisation des cadres organisationnels et logistiques du travail à distance ayant largement contribué au développement de cette forme d'emploi.

Il convient de souligner l'existence d'un marché prometteur et de perspectives importantes pour le développement du travail indépendant. Cette évolution est confirmée par l'orientation marquée d'une grande partie de la population active vers cette forme de travail, malgré les nombreuses contraintes auxquelles elle est confrontée, notamment le fait que le travailleur assume pratiquement toutes les obligations liées à l'activité (marketing, comptabilité, etc.) ainsi que l'instabilité des revenus et l'absence de garanties dans les relations avec les donneurs d'ordre.

Les Émirats arabes unis constituent pratiquement le seul pays arabe à soutenir le travail indépendant, en considérant les travailleurs indépendants sous l'angle de l'investissement, dans le but de favoriser la création de petites et moyennes entreprises, de stimuler l'initiative et l'entrepreneuriat et de diffuser la culture du travail indépendant. Les exigences du travail indépendant dépassent l'utilisation des technologies modernes : elles nécessitent des compétences qui sont souvent cumulatives, acquises au contact des clients et grâce à l'adaptation aux évolutions du marché du travail. Cela explique l'expansion de ce phénomène, qui attire un nombre croissant de compétences. Il convient toutefois de relever que, si le travail indépendant peut générer des revenus importants à court terme, l'intensification de la concurrence et la multiplication et la diversification des prestataires de ces services sont susceptibles d'entraîner une instabilité à moyen terme et, par conséquent, des situations de vulnérabilité qui doivent faire l'objet de mesures préventives.

4. Faible efficacité des politiques sociales dans les pays arabes

Malgré l'importance des efforts déployés par les pays arabes pendant plusieurs décennies pour développer les systèmes éducatifs, les indicateurs relatifs à la qualité de l'éducation et de la formation, au niveau des résultats éducatifs et à leur adéquation aux exigences du marché du travail restent faibles et inférieurs aux niveaux souhaités. À cela s'ajoutent la portée limitée des politiques de l'emploi, qu'elles soient actives ou passives, ainsi que la faiblesse de leur coordination et de leur intégration. Pour relever

les défis sociaux futurs, il convient d'adopter de nouvelles trajectoires de réforme des systèmes éducatifs afin de créer les conditions d'une croissance inclusive et de réduire le chômage.

Les rapports et analyses disponibles font apparaître un faible niveau des résultats éducatifs dans le monde arabe en général par rapport à d'autres pays en développement, ainsi que des écarts importants entre les acquis des systèmes éducatifs du monde arabe et les besoins de la région en matière de développement économique. Malgré les efforts déployés par les pays arabes pour éradiquer l'analphabétisme, son taux demeure élevé par rapport à d'autres pays, avec environ 54 millions d'analphabètes en 2018. L'analyse des indicateurs d'alphabétisation revêt une importance particulière dans un contexte marqué par de profondes transformations de cette notion : l'analphabétisme devrait désormais inclure l'absence d'acquisition des connaissances et compétences liées aux logiciels, aux technologies modernes, à la numérisation, etc.

Les indicateurs disponibles ne reflètent pas non plus les efforts déployés pour développer les services d'éducation et de formation et opérer une transformation qualitative dans le développement des capacités humaines. La main-d'œuvre non qualifiée et faiblement qualifiée continue de représenter la plus grande part de la population active dans la plupart des pays arabes. Par ailleurs, la part des dépenses publiques consacrées à l'éducation dans le PIB reste modeste par rapport à celle enregistrée dans les pays à revenu élevé et intermédiaire. Il convient de relever les disparités entre les pays arabes en matière de généralisation et de développement de l'éducation. Certains pays arabes ont enregistré des avancées importantes, tandis que d'autres continuent de souffrir d'un faible niveau d'éducation et d'un système éducatif peu développé.

Les pays du Golfe arrivent en tête des pays arabes ayant enregistré des avancées importantes dans le domaine de l'éducation, notamment au cours de la dernière décennie. Ces avancées se sont traduites par une forte augmentation du nombre d'élèves scolarisés, l'amélioration des compétences des enseignants, l'adoption de programmes éducatifs modernes ainsi que la modernisation des infrastructures des établissements éducatifs, des universités et des centres de recherche et de formation. Ces réalisations ont été couronnées par des progrès notables dans les évaluations internationales de plusieurs pays arabes en 2015 dans le domaine de la qualité de l'éducation, notamment le Qatar (4e), les Émirats arabes unis (10e), Bahreïn (33e) et l'Arabie saoudite (54e).

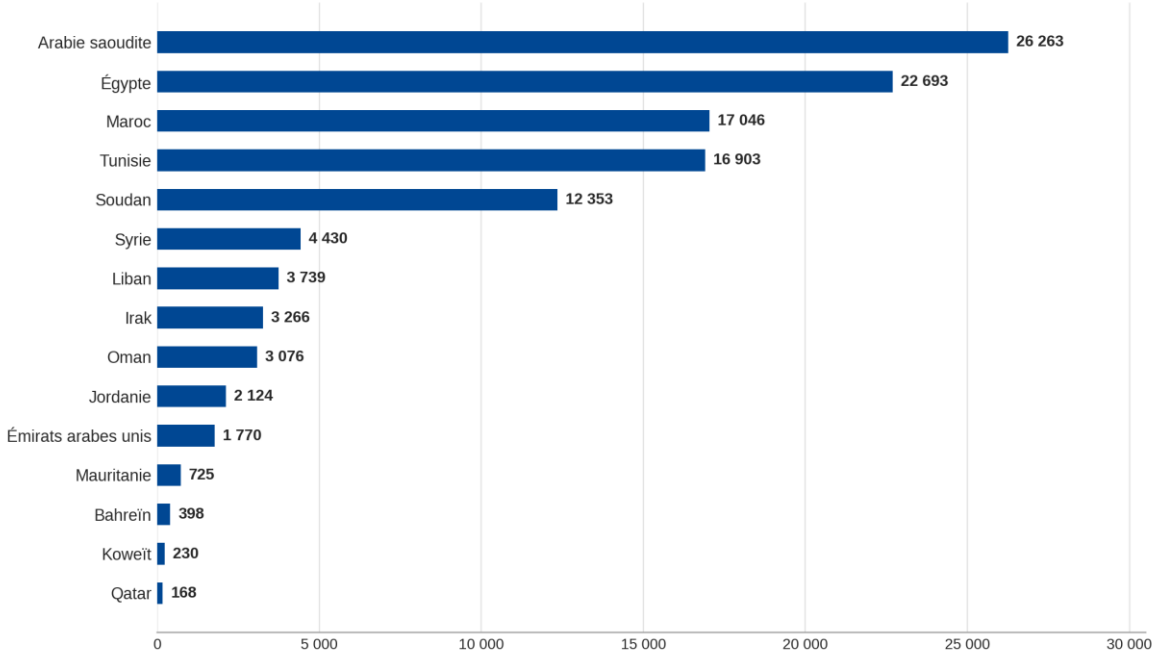
À l'inverse, les données relatives à l'Indice de capital humain de la Banque mondiale indiquent que le nombre d'années de scolarisation attendues atteint 10,36 années en 2020 dans les pays arabes, un niveau inférieur à la moyenne mondiale, estimée à 11,31 années. Le nombre d'années ajustées en fonction des acquis d'apprentissage s'établit à 6,55 années dans les pays arabes, contre une moyenne mondiale de 7,81. Singapour occupe la première place avec 12,81 années en 2020. Compte tenu de l'importance de cet indicateur pour l'attraction des investissements directs étrangers et l'évaluation des systèmes éducatifs en général, les pays arabes doivent examiner attentivement les causes de la faiblesse de ce classement.

S'agissant de l'enseignement supérieur, il convient toutefois de nuancer le constat, puisque certaines universités arabes ont obtenu, au cours des dernières années, des classements internationaux avancés. Selon le célèbre classement de Shanghai, les universités saoudiennes arrivent en tête des universités du monde arabe. Selon le dernier classement mondial des universités, l'Arabie saoudite y figure avec six universités, soit la part la plus importante, suivie de l'Égypte avec deux universités et des Émirats arabes unis avec cinq universités. Le Liban et la Jordanie comptent chacun deux universités classées, tandis qu'une université est classée pour chacun des pays suivants : Oman, Qatar et Bahreïn. Les universités de Syrie, d'Irak, d'Algérie, du Maroc, de Tunisie, du Soudan, de Libye, de Mauritanie et du Yémen n'y figurent pas.

La performance des universités saoudiennes et des pays du Golfe s'explique par l'augmentation régulière des dépenses consacrées à l'éducation au cours des dernières années, ainsi que par l'attraction de

nombreuses compétences et de nombreux universitaires, en plus du financement de grands projets de recherche en partenariat avec des universités de renommée internationale.

Graphique 3 - Évolution du nombre de diplômés universitaires dans les domaines des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques dans plusieurs pays arabes



Source : statistiques de l'Institut de statistique de l'UNESCO, période 2014-2015

S'agissant des politiques de l'emploi, la plupart des économies arabes souffrent de plusieurs dysfonctionnements du marché du travail en raison de l'efficacité limitée des systèmes et programmes nationaux de développement des compétences et de leur inadéquation avec les exigences du marché du travail. La plupart de ces programmes produisent des qualifications qui ne garantissent pas un niveau suffisant de compétence et de savoir-faire et ne reposent pas sur l'anticipation des compétences futures dont auront besoin les entreprises et les employeurs, qu'ils soient publics ou privés.

Malgré les nombreuses évolutions positives intervenues dans la réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, adoptées par la plupart des pays arabes et susceptibles de contribuer à orienter les politiques d'emploi aux niveaux national et sectoriel, la faiblesse des infrastructures empêche de consacrer pleinement le concept d'apprentissage tout au long de la vie, pourtant indispensable pour relever les défis renouvelés du marché du travail.

De même, les cadres juridiques et réglementaires rigides régissant les marchés du travail des pays arabes ne sont plus adaptés aux évolutions économiques et sociales contemporaines et n'encouragent pas suffisamment l'investissement et l'initiative privée, notamment chez les jeunes diplômés. À cela s'ajoute la difficulté d'accès au financement, ce qui explique le recours croissant au travail dans le secteur informel.

Malgré la multiplicité et la diversité des programmes d'emploi, ceux-ci restent incapables d'absorber les demandeurs d'emploi, notamment les diplômés de l'enseignement supérieur. Le recours croissant à des mécanismes précaires visant essentiellement à apporter des réponses immédiates aux nouveaux entrants sur le marché du travail, ainsi que le recours aux aides sociales et l'insuffisance du développement de l'intermédiation dans ce domaine, expliquent en partie l'essor du chômage structurel et l'élargissement de l'écart entre l'offre et la demande.

5. Répercussions de la pandémie de Covid-19 sur les marchés du travail arabes

Les pays arabes sont aujourd'hui confrontés à des défis économiques et sociaux sans précédent, imposés par les répercussions de la crise de Covid-19, qui ont marqué la performance économique mondiale et nationale et provoqué l'arrêt brutal de la production, dans des proportions sans précédent. Cette situation devrait s'aggraver avec l'apparition de nouveaux variants, le retard des campagnes de vaccination et les effets des programmes de soutien financier sur la soutenabilité des finances publiques à moyen terme. La crise sanitaire a eu un effet fortement accélérateur sur l'évolution des marchés du travail dans les pays arabes, en raison, d'une part, de la profondeur des problématiques structurelles et, d'autre part, de l'ampleur de ses effets directs et indirects sur l'emploi.

Face à la propagation de la crise sanitaire, les pays arabes ont réagi de manière variable pour contenir la propagation du virus, en adoptant les mesures nécessaires pour assurer les soins de santé et préserver autant que possible le tissu économique et social. Les données disponibles montrent que le bilan économique et social initial de la pandémie a dépassé toutes les premières estimations. Si cela s'explique largement par la dimension mondiale de la crise, la profondeur des problématiques structurelles des pays arabes, notamment la faiblesse de leur structure économique et l'aggravation des vulnérabilités sociales, explique également l'ampleur du choc.

Les répercussions de cette crise ont dépassé les systèmes de santé pour toucher la plupart des secteurs économiques. Les mesures de confinement total ou partiel et de quarantaine ont entraîné de lourdes pertes en matière de production et de revenus, qui se sont répercutées sur les indicateurs macroéconomiques, avec une baisse sans précédent de la croissance et de l'emploi ainsi qu'une détérioration des indicateurs des finances publiques.

Évolution des principaux indicateurs économiques

Tableau 12

	Croissance du PIB 2019	Croissance du PIB 2020	Déficit budgétaire 2019 (% du PIB)	Déficit budgétaire 2020 (% du PIB)	Dette publique 2019 (% du PIB)	Dette publique 2020 (% du PIB)
Pays arabes	1,4	-3,7	-3,5	-10,2	68,6	84,0
Pays producteurs de pétrole	1,2	-3,4	-2,5	-12,5	46,2	62,7
Pays non producteurs de pétrole	1,7	-4,0	-5,0	-7,3	98,5	11,2

Source : Perspectives de l'économie mondiale, Fonds monétaire international

Sur le plan social, les données indiquent que les conséquences de la crise sanitaire ont exposé une large catégorie de travailleurs au licenciement et à la perte d'emploi, notamment ceux qui ne sont pas couverts par les programmes de protection sociale.

Les estimations indiquent également une hausse du taux de chômage dans la région arabe de plus de 1,2 point de pourcentage en 2020, le coronavirus ayant fortement affecté les possibilités d'emploi dans tous les secteurs, notamment les services, en raison du recours à la distanciation sociale. Il convient de souligner que le secteur des services constitue la principale source d'emplois dans la région arabe, particulièrement dans les pays non producteurs de pétrole, ce qui explique l'ampleur des effets négatifs sur ce secteur, notamment en termes de pertes d'emplois. Dans ce contexte, les mesures adoptées dans les différents pays arabes ont principalement porté sur la préservation des emplois et la continuité des

activités, parallèlement à l'adoption de mesures destinées à protéger et à soutenir les catégories vulnérables.

Des différences importantes ont été enregistrées au niveau des enveloppes financières consacrées aux différentes interventions dans les pays arabes, ainsi qu'au niveau de leur couverture. Les interventions ont notamment porté sur la protection de la main-d'œuvre nationale dans les secteurs privé et public et sur la mise à disposition des financements nécessaires aux différents programmes de protection, notamment dans certaines économies à revenu élevé. Dans d'autres pays, les interventions ont été étendues aux catégories vulnérables, en particulier aux travailleurs du secteur informel, malgré des financements modestes au regard de l'importance de ces catégories. Il convient de souligner que cette crise a constitué une occasion d'intégrer de nouvelles catégories du secteur informel dans le dispositif de sécurité et de protection sociales.

La pandémie a également affecté les classes moyennes dans la région arabe : environ 8,3 millions de personnes supplémentaires ont basculé dans la pauvreté, en plus des importantes répercussions sur les catégories vulnérables, notamment les femmes, les jeunes et les travailleurs du secteur informel qui ne bénéficient pas de programmes de protection et de couverture sociales.

La Covid-19 a également révélé la profondeur des inégalités d'accès à l'enseignement à distance pendant les périodes de confinement et de quarantaine, en raison de la faiblesse des infrastructures technologiques et du niveau insuffisant d'appropriation des technologies par le personnel éducatif, accentuant ainsi les disparités et les inégalités entre les catégories sociales et entre les régions.

Face à la succession des vagues et à l'apparition de nouveaux variants du virus, le bilan des répercussions économiques et sociales reste susceptible de s'alourdir, avec la possibilité de nouvelles suppressions d'emplois et, par conséquent, une aggravation des conditions sociales et une détérioration des indicateurs concernés.

Dans ce contexte, il convient de rappeler que l'Organisation internationale du Travail a formulé des propositions visant à atténuer les conséquences de la pandémie, fondées sur les axes suivants :

- Relancer l'économie à travers l'adoption d'une politique budgétaire active et d'une politique monétaire accommodante, la facilitation de l'accès au financement et la mise en place d'un soutien financier en faveur de plusieurs secteurs, notamment la santé.
- Soutenir l'emploi et généraliser la protection sociale, en adoptant les mesures nécessaires à la préservation des emplois et en mettant en place des facilités financières et fiscales en faveur des petites et moyennes entreprises.
- Protéger les travailleurs sur leur lieu de travail, en renforçant les mesures de santé et de sécurité au travail et en développant les cadres réglementaires et organisationnels, notamment en matière de travail à distance.
- Renforcer le dialogue social organisé, afin de développer, d'évaluer et de réviser les solutions existantes, en mettant l'accent sur le renforcement de la capacité et de la résilience des organisations d'employeurs, des travailleurs et des gouvernements en période de crise.

Malgré les spécificités des marchés du travail des pays arabes, la structure fondée sur une forte présence de travailleurs migrants a eu une incidence manifeste sur la flexibilité du marché du travail et sur l'efficacité des mesures adoptées pour contenir les effets de la crise sanitaire. La nature des travailleurs migrants à la recherche d'un emploi diffère selon les économies. La plupart des pays arabes emploient un nombre important de travailleurs étrangers aux compétences limitées et faibles, notamment dans les pays du Conseil de coopération du Golfe, où les migrants représentent en moyenne environ 38% de la population totale, avec des niveaux dépassant 70% au Koweït, au Qatar et aux Émirats arabes unis. À l'inverse, certains pays, notamment les Émirats arabes unis, attirent une main-d'œuvre étrangère hautement qualifiée (35%), compte tenu de leur position de centre de services financiers. Les fortes différences de

rémunération entre les travailleurs étrangers et les ressortissants nationaux ont entraîné un écart important, notamment pour la main-d'œuvre faiblement qualifiée.

Ce phénomène s'est accompagné d'une progression de la fuite des cerveaux dans les pays arabes, révélant les difficultés rencontrées pour retenir les compétences et les qualifications nationales. Les statistiques indiquent que la région arabe connaît l'un des taux de fuite des cerveaux les plus élevés au monde, notamment dans les domaines de la santé, de l'ingénierie, des sciences spatiales et de l'éducation. Ce phénomène s'explique par l'inadéquation des qualifications avec les besoins du marché du travail, ainsi que par l'instabilité politique et sociale.

La crise sanitaire a entraîné l'émergence de politiques protectionnistes dans plusieurs grands pays industrialisés, susceptibles d'affecter négativement le rythme d'évolution des échanges commerciaux mondiaux au cours des prochaines périodes. Dans les pays arabes, la pandémie a provoqué une baisse sans précédent de la croissance et une récession économique technique dans plusieurs pays arabes, accentuant ainsi la crise sociale. L'ensemble des évolutions attendues au cours de la période post-Covid-19 devrait entraîner des changements dans les besoins du marché du travail et une aggravation du chômage sous ses différentes formes.

Dans cette perspective, il importe d'améliorer l'efficacité des marchés du travail formels et informels et de faciliter le transfert des différentes composantes de la main-d'œuvre d'une activité économique à une autre au moindre coût et sans obstacles. Il convient également de renforcer les cadres et mécanismes susceptibles d'améliorer l'employabilité et de soutenir les moyens de subsistance, notamment à travers le développement de l'économie sociale et solidaire. Dans ce contexte, l'action syndicale constitue un droit fondamental et un facteur de force pour parvenir à la réussite économique et à l'équité sociale, notamment face aux évolutions et transformations mondiales du marché du travail.

Rôle des syndicats dans l'accompagnement des transformations des marchés du travail dans les pays arabes

L'accompagnement des transformations profondes des marchés du travail, notamment en lien avec l'émergence de nouvelles formes de travail indépendant et des métiers de demain, nécessite une représentation syndicale plus large garantissant la défense des droits des travailleurs, aussi bien dans le secteur formel que dans le secteur informel, dans ses dimensions précaires et nouvelles.

Le défi consiste à préserver le rayonnement des syndicats en renforçant leur rôle social, en tant qu'acteurs influents dans l'encadrement de la main-d'œuvre, notamment la main-d'œuvre vulnérable, peu habituée au travail organisé et peu consciente de l'importance de bénéficier d'une couverture sociale et de respecter les législations pertinentes. Dans ce contexte, il importe d'attirer ces catégories faibles et vulnérables, qui constituent les bases les plus représentatives de l'action syndicale compte tenu du potentiel syndical important qu'elles représentent.

Le rôle central des syndicats arabes dans cette conjoncture exceptionnelle apparaît également à travers leur capacité significative d'influence politique et populaire, susceptible d'agir sur les différentes décisions liées aux intérêts sociaux et économiques des travailleurs. Conscients de l'ampleur des transformations industrielles et de l'accélération du progrès technologique et numérique, ainsi que de l'émergence de nouvelles formes de travail nécessitant des compétences spécifiques et faisant naître des défis supplémentaires pour les marchés du travail arabes, les acteurs concernés doivent élaborer des stratégies prospectives visant à améliorer la flexibilité et l'efficacité du marché du travail et à assurer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail, tout en tenant compte des exigences liées aux nouveaux métiers et aux emplois du XXIe siècle.

La représentation syndicale des travailleurs constitue l'un des piliers essentiels de la création d'un climat social et démocratique sain, contribuant à améliorer la qualité et la légitimité des décisions prises et à

renforcer leur mise en œuvre, grâce à l'élargissement du champ de la prise de décision et à son caractère participatif.

Dans ce contexte, le rôle central des syndicats apparaît dans l'accompagnement des différentes transformations profondes du marché du travail, dans la bonne gestion et l'organisation des différentes formes de flexibilité (contrats de travail, travail indépendant et autres) ainsi que dans leur capacité à formuler des propositions en faveur de politiques publiques plus inclusives.

1. Évolutions en période de crise, flexibilité des marchés du travail et performance des syndicats

Compte tenu de l'ampleur des transformations enregistrées sur les marchés du travail et de la gravité des défis liés à la création d'un plus grand nombre d'emplois décents, défis accentués par les répercussions de la crise sanitaire, le rôle des syndicats dans la gestion des affaires publiques apparaît particulièrement important, notamment en tant que force de proposition dans l'élaboration des grandes orientations stratégiques et la définition des politiques publiques susceptibles d'améliorer la capacité de la croissance à générer des emplois.

Sur le plan social, la priorité stratégique consiste à accélérer l'investissement dans le capital humain, notamment dans l'éducation, parallèlement au renforcement des systèmes de protection sociale destinés aux catégories faibles et vulnérables. Il convient également de créer les conditions d'adaptation aux spécificités des nouveaux métiers, notamment par l'acquisition des compétences et capacités technologiques nécessaires pour accompagner la transformation des systèmes productifs (intelligence artificielle, automatisation, numérisation, etc.) ainsi que les nouvelles formes de travail à distance et autres transformations imposées par la mondialisation. Le renforcement des compétences constitue un domaine d'action essentiel pour les syndicats, à la fois pour préserver les emplois et pour contribuer à la conception de programmes d'acquisition de nouvelles compétences correspondant à l'offre d'emploi et à des programmes de formation avancés.

Les périodes récentes ont été marquées par une évolution notable des références et des cadres classiques régissant le travail. L'émergence de nouvelles catégories d'emploi, souvent atypiques par rapport au concept traditionnel de l'emploi fondé sur un travail stable, une rémunération fixe et une durée déterminée, a entraîné des évolutions importantes dans les relations de travail.

L'essor de nouvelles formes de travail, caractérisées par une grande flexibilité et leur diffusion rapide, que ce soit sous l'effet de la nécessité de travailler ou de l'existence de conditions favorables à de nouvelles possibilités d'emploi, va de pair avec la propagation du travail précaire. Si les résultats en matière de création d'emplois et de revenus varient selon la nouvelle forme d'emploi considérée, ces différentes formes d'emploi se caractérisent généralement par une protection sociale limitée et l'absence des droits fondamentaux qui y sont liés.

Face à cette tendance mondiale manifeste, le rôle des syndicats de travailleurs consiste à anticiper ce phénomène, appelé à se diffuser dans les pays arabes, et à mettre en place les cadres nécessaires à l'encadrement et à l'intégration de cette main-d'œuvre potentiellement vulnérable et à son organisation afin de garantir la défense de ses droits. Parallèlement, le recours croissant aux contrats de travail flexibles pour répondre aux besoins saisonniers en compétences et en qualifications constitue l'un des principaux défis auxquels les syndicats arabes pourraient devoir apporter une réponse différente, afin d'encadrer cette catégorie de travailleurs et, d'autre part, d'élargir la base syndicale.

Le contrat de « travail flexible » désigne généralement une forme d'emploi permettant de recruter des compétences et des qualifications dans le cadre de contrats dont la rémunération est calculée sur une base horaire, sans obligation de fournir la protection sociale et sanitaire nécessaire ni les mesures qui y sont liées, contrairement aux contrats de travail stables et à temps plein. Les contrats de travail flexible

diffèrent selon les pays en fonction des différences dans la définition et les règles applicables à cette notion.

Certains pays arabes ont déjà commencé à adopter des contrats relevant du système de « travail flexible ». Cette formule a notamment été utilisée au Maroc pour dynamiser le marché du travail et réduire la précarité des relations contractuelles, notamment compte tenu de l'importance des relations contractuelles non écrites. Cette formule a également été récemment adoptée en Arabie saoudite, permettant la conclusion de contrats entre l'entreprise et le citoyen pour un nombre déterminé d'heures, afin de créer davantage de nouveaux emplois et d'améliorer la productivité du secteur privé grâce à des contrats mieux adaptés aux besoins des entreprises. Il convient de relever que les périodes de crise sont généralement caractérisées par un recours accru aux contrats de travail atypiques afin de réduire le chômage et de fournir des moyens de subsistance.

Dans cette perspective, il importe que les syndicats arabes adoptent des visions prospectives fondées sur l'élargissement de leurs domaines d'intervention, la révision des horaires de travail et l'adaptation aux transformations profondes des marchés du travail, notamment en ce qui concerne les évolutions des contrats de travail. Ces évolutions constituent des contraintes importantes auxquelles les syndicats arabes doivent s'adapter afin de préserver leur rayonnement et, surtout, leur rôle central dans la défense des intérêts des travailleurs et la mise en place des cadres permettant de faire respecter les droits sociaux correspondants. Face à ces nouveaux développements, il est devenu nécessaire que les syndicats fassent preuve d'un esprit de renouvellement dans l'élaboration des politiques publiques et présentent des propositions objectives sur la flexibilité et la réorganisation du temps de travail.

Dans le même contexte, compte tenu de la nécessité de traiter le problème du chômage, notamment le chômage structurel de longue durée, et d'améliorer la capacité à créer des emplois, qui constitue un défi commun aux pays arabes, le rôle des partenaires sociaux, notamment des syndicats, dans la discussion et l'adoption des stratégies et politiques publiques permettant de créer davantage de nouveaux emplois revêt une importance majeure. Le défi consiste à soutenir les secteurs prometteurs à forte valeur ajoutée et à contenu technologique élevé et à améliorer leur positionnement dans les chaînes de valeur, conformément aux exigences de la transformation numérique, qui peut être adoptée comme choix stratégique pour améliorer la performance des économies arabes.

Parmi les principaux domaines de réforme à fort impact économique et social figure la mise en place d'un environnement des affaires favorable à l'initiative privée, en mettant l'accent sur l'élimination des obstacles qui entravent l'initiative privée, l'adoption de stratégies appropriées de lutte contre les monopoles et l'économie de rente, l'instauration de règles de concurrence loyale, la facilitation de l'accès au financement, etc.

Pour atteindre ces objectifs, le soutien aux petites et moyennes entreprises constituera l'une des priorités majeures au cours des prochaines périodes, compte tenu des répercussions directes et indirectes de la pandémie de Covid-19 susceptibles d'affecter leur performance à court et moyen termes. Il convient de relever que les petites et moyennes entreprises représentent près de 90 % du tissu industriel de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, contribuent à environ 70 % du PIB et fournissent près de 50 % de la capacité d'emploi.

Compte tenu de la faiblesse de la représentation syndicale dans les microentreprises, petites et moyennes entreprises et de l'efficacité limitée de l'organisation professionnelle, les politiques syndicales revêtent une importance particulière, notamment en matière d'attraction des travailleurs de cette catégorie d'entreprises et d'élargissement de la représentation syndicale à d'autres secteurs productifs.

Eu égard aux ressources financières limitées, notamment dans les pays arabes non producteurs de pétrole, la prochaine phase nécessite une intensification des efforts des différents acteurs (autorités et partenaires sociaux) afin de renforcer la productivité et la compétitivité, en mettant l'accent sur les secteurs

innovants et à contenu technologique élevé. La pandémie de Covid-19 a montré que la résilience des entreprises face aux crises est étroitement liée à la productivité, ce qui pourrait constituer le point de départ d'une amélioration accrue de la tendance générale de la productivité dans les pays arabes. Dans cette perspective, la productivité pourrait être retenue comme référence dans l'élaboration des programmes publics et des politiques sectorielles dans les pays arabes.

Pour accompagner les transformations mondiales et tirer pleinement parti des possibilités offertes par la révolution numérique, les pays arabes doivent accorder une priorité absolue à la transition numérique, en mettant l'accent sur la concurrence dans le secteur et en garantissant l'accès à des services Internet à haut débit à un coût abordable, tout en cherchant à réduire le déficit de compétences numériques grâce à l'accélération des réformes du système éducatif et du marché du travail. Il importe également de développer les infrastructures favorisant la transformation numérique, de lutter contre l'illettrisme numérique, de renforcer la confiance des consommateurs dans les dispositifs de sécurité de l'information et de développer l'identité numérique.

Les économies arabes disposent dans ce domaine de fondements favorables reposant sur les composantes de la Vision arabe pour l'économie numérique, annoncée lors de la Conférence arabe sur l'économie numérique en 2018. La crise de la Covid-19 a démontré l'importance de la transformation numérique et du progrès technologique comme orientation susceptible de renforcer la résilience de l'économie. La numérisation a contribué à préserver les emplois en assurant la continuité des services et du travail à distance. L'importance du renforcement de la transition numérique s'est ainsi confirmée comme l'une des principales orientations mondiales pendant et après la pandémie. Dans cette perspective, il convient de développer le cadre réglementaire et institutionnel du travail et de l'enseignement à distance, considérés comme l'un des enjeux des métiers d'avenir, et de préparer et former les enseignants, les apprenants, les demandeurs d'emploi et les entreprises à ce nouveau mode de travail, tout en créant un environnement favorable reposant sur un système de services développé.

Les principales priorités consistent à développer le cadre réglementaire et juridique, renforcer les infrastructures numériques et développer les compétences numériques de toutes les catégories de la population, en accordant une attention particulière aux groupes défavorisés ou rencontrant des difficultés dans l'utilisation des technologies numériques. Il convient également de développer les technologies de l'information dans tous les secteurs, notamment les secteurs essentiels tels que la santé, l'éducation, les transports, les services financiers et le commerce, en mettant l'accent sur le renforcement de la cybersécurité.

L'accélération de la numérisation de l'administration et des services publics apparaît également comme un moteur de généralisation de la transformation numérique à l'ensemble des secteurs économiques. Cela nécessite l'élaboration de plans d'action clairement définis pour mettre en place l'administration numérique, le gouvernement électronique et les données ouvertes dans les différents pays arabes. Il convient de souligner le rôle important des start-up fondées sur l'innovation, la créativité et l'adoption des technologies modernes, notamment au regard des emplois décents qu'elles peuvent offrir aux jeunes. Le cadre réglementaire et institutionnel relatif aux start-ups doit être modernisé à l'échelle arabe afin de soutenir la création de start-up dans le domaine de l'Internet des objets. L'investissement dans les technologies, les sciences et l'innovation constitue l'un des piliers essentiels pour relever le défi de la transformation numérique et technologique.

Le rôle des syndicats consiste à élargir la base syndicale et à renforcer la capacité de représentation afin d'encadrer les travailleurs de ce secteur, compte tenu de ses spécificités, notamment l'essor du travail indépendant et la flexibilité de l'emploi. Dans ce contexte, il apparaît opportun que l'agenda des syndicats de travailleurs arabes comprenne, outre la gestion des préoccupations fondamentales de l'action syndicale, le développement de leur capacité de résilience pendant les périodes de crise afin de défendre les droits de leurs mandants.

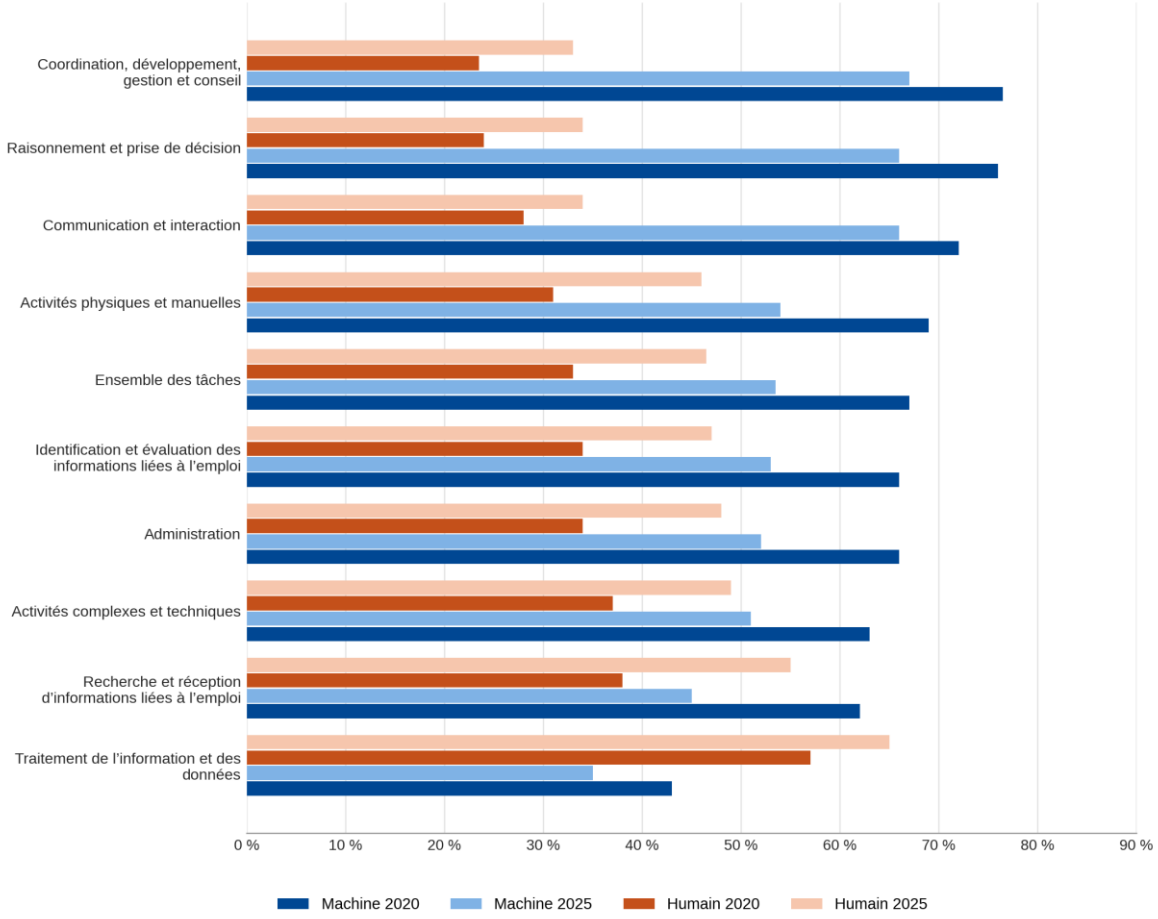
Dans le domaine social, la hiérarchisation des priorités de développement pendant la période post-Covid doit orienter les dépenses publiques vers les secteurs de la santé et de l'éducation afin de soutenir l'investissement dans le capital humain et de mieux cibler les transferts sociaux comme levier d'une croissance inclusive à moyen terme. Il importe également d'ancrer le concept de travail décent et durable et d'accorder au facteur humain une attention équivalente à celle accordée à la technologie.

Compte tenu, d'une part, de la faiblesse ou de l'absence de marges budgétaires dans plusieurs pays arabes, notamment les pays non producteurs de pétrole, et, d'autre part, de la persistance de l'incertitude quant à la sortie de la crise sanitaire et économique, il importe de procéder à des arbitrages et, éventuellement, de rechercher un équilibre entre l'augmentation des salaires et le soutien aux dépenses publiques, notamment dans les domaines de la santé, de l'éducation et de la couverture sociale, particulièrement à court terme. Les syndicats peuvent jouer un rôle déterminant dans cette situation exceptionnelle, qui devrait nécessairement préparer la période post-Covid.

Afin de concrétiser cette orientation visant à améliorer l'efficacité et la compétence des ressources humaines et à les inscrire dans le cadre d'un plan intégré et clairement défini destiné à renforcer les capacités et à développer les compétences, la prochaine phase doit porter sur les actions suivantes :

- **Moderniser les systèmes éducatifs** selon une approche prospective tenant compte de la nécessité d'anticiper les compétences futures afin de les intégrer dans les programmes éducatifs et de doter les élèves et les étudiants des compétences nécessaires pour s'adapter aux exigences du marché du travail. Les principales compétences déjà identifiées comprennent les compétences numériques, les compétences managériales, le leadership, l'entrepreneuriat, etc. Plus précisément, les principales grandes tendances offrant des perspectives pour les métiers de demain sont les suivantes :
    - **Multiplication des usages de l'automatisation et de la robotique**, qui devraient concerner environ **85 millions d'emplois à la fin de 2025**, du fait du partage du travail entre l'être humain et la machine.

Graphique 4 - Évolution de la répartition des tâches entre l'humain et la machine entre 2020 et 2025



Source : The Future of Jobs Report 2020, Forum économique mondial

- **Développement des besoins en logiciels et applications** pour les smartphones et les réseaux sociaux.
- **Croissance soutenue du commerce électronique.**
- **Essor de l'Internet des objets et développement accru de l'économie numérique**, avec une progression attendue des paiements électroniques à l'horizon 2035, parallèlement à un recul notable de l'utilisation des titres, des espèces et des chèques dans le monde.
- **Développement de l'utilisation des énergies alternatives**, notamment l'énergie solaire et l'énergie éolienne, et essor des industries qui leur sont liées, parallèlement au recul de la production de pétrole et à la diminution de ses usages. Les véhicules électriques devraient également conquérir le marché mondial et dépasser **85 % d'utilisation au cours des deux prochaines décennies**.
- **Nécessité urgente de développer des solutions industrielles alternatives** dans le domaine de la fabrication des batteries pour les véhicules, les téléphones et les ordinateurs, en raison de l'épuisement du lithium produit en Bolivie et utilisé exclusivement pour la fabrication des batteries.
- **Développement de l'industrie du dessalement de l'eau**, en raison de la raréfaction des ressources hydriques et de l'émergence de nouveaux métiers qui y sont liés.

- **Développement soutenu des métiers liés à la protection de l'environnement et au traitement des déchets**, qui devraient permettre de créer plus de **15 millions d'emplois supplémentaires à l'horizon 2040**.

- **Développer le système de formation professionnelle et adopter la formation tout au long de la vie**, afin d'améliorer les parcours professionnels et d'acquérir de nouvelles compétences. La responsabilité incombe à la fois aux entreprises et aux autorités publiques, notamment à travers l'adaptation du système productif aux évolutions technologiques et l'amélioration de la compétitivité économique, ainsi que la diffusion et l'ancrage d'une culture de la formation et de la reconversion en général, apprentissage industriel, etc.
- **Accompagner la main-d'œuvre flexible**, à travers l'acquisition des compétences nécessaires et l'instauration d'une culture de la mobilité et de l'alternance d'un emploi à un autre en fonction des compétences acquises et des besoins du marché du travail.
- **Renforcer la recherche scientifique** et mettre à disposition les ressources financières et techniques nécessaires pour assurer un positionnement approprié dans la société de la connaissance.

Ces choix devraient contribuer de manière significative à faire émerger une nouvelle génération de demandeurs d'emploi disposant des connaissances, des compétences et des capacités nécessaires aux emplois et aux métiers de demain, renforçant ainsi la compétitivité des économies arabes.

Malgré l'importance de ces choix, notamment la prise de conscience de leurs effets directs sur la performance économique et la réduction du chômage, la réalisation de cet objectif exige une volonté forte et un engagement total des décideurs des pays arabes, notamment pour accélérer leur mise en œuvre. Il s'agit à la fois de réduire la fracture numérique dans un contexte mondial caractérisé par la rapidité des transformations et le dynamisme du changement, et de garantir l'adéquation entre l'offre d'emploi et les exigences des nouveaux métiers et des emplois du XXIe siècle.

Le critère susceptible d'être adopté par les syndicats dans ce domaine pour évaluer l'efficacité de ces politiques et orientations consiste à mesurer l'adéquation entre les résultats du système éducatif et les exigences renouvelées du marché du travail, notamment en ce qui concerne la structure des demandeurs d'emploi et l'évolution du chômage.

Globalement, face au recul important et sans précédent de la croissance économique dans les pays arabes, accompagné d'un chômage technique et de pertes d'emplois, compte tenu de l'efficacité limitée des politiques publiques adoptées et de l'importance croissante de la flexibilité comme nouvelle donnée des relations de travail, les syndicats arabes doivent interagir activement et positivement avec l'ensemble de ces contraintes et mettre l'accent sur la mise en place de programmes de formation spécifiques destinés à leurs mandants afin de renforcer les parcours professionnels et d'assurer la pérennité de l'emploi. Le rôle central des syndicats consiste également à contribuer activement à l'élaboration des politiques sociales et à veiller à leur mise en œuvre afin de garantir une transformation qualitative du système de développement humain et une amélioration des conditions de vie.

2. Intégration du travail informel dans le secteur formel

L'intégration du secteur informel dans le cadre formel constitue une composante essentielle des stratégies de développement dans les pays arabes et un facteur majeur de cohésion et de paix sociales. Dans ce contexte, le rôle des syndicats arabes revêt une importance particulière, compte tenu de l'absence de cadres réglementaires et juridiques régissant le travail dans le secteur informel, notamment le travail indépendant. Le défi pour les syndicats arabes consiste à créer les conditions optimales permettant de réussir à la fois l'organisation du travail dans le secteur informel et son intégration dans le circuit formel, afin d'inclure l'ensemble des travailleurs sans exclusion ni marginalisation.

Il est devenu nécessaire de mettre en place les cadres réglementaires et juridiques permettant d'intégrer le secteur informel au système formel afin de préserver les emplois dans cette conjoncture exceptionnelle, d'assurer la protection sociale et de garantir les droits des travailleurs pour réduire la vulnérabilité sociale. Garantir la continuité de l'activité constitue l'une des priorités majeures de la période actuelle et un objectif commun aux gouvernements et aux syndicats, compte tenu de l'ampleur des défis économiques et sociaux.

Dans ce contexte, le rôle des syndicats devrait dépasser l'accord sur les politiques salariales et le respect intégral du salaire minimum légal, de la durée maximale du travail et des droits en matière de protection sanitaire et sociale, pour inclure l'encadrement des travailleurs indépendants et de la main-d'œuvre vulnérable et non qualifiée, qui représente un potentiel syndical important auquel il convient d'accorder l'attention nécessaire. Dans cette perspective, compte tenu de l'importance du travail indépendant, susceptible de constituer une force économique ayant un impact significatif sur l'économie et la société au cours des prochaines périodes, les syndicats sont appelés à s'adapter à ces formes d'organisation non traditionnelles et à encadrer ces catégories afin de protéger leurs droits matériels et moraux, d'autant que le travail indépendant constitue une activité attractive pour de nombreux prestataires et professionnels.

De manière générale, le transfert de la main-d'œuvre du cadre informel vers le cadre formel nécessite l'adoption de stratégies progressives adaptées à la nature des ressources et des capacités disponibles dans les pays arabes, élaborées dans le cadre d'un dialogue constructif entre les différents acteurs du marché du travail.

Les principales exigences à satisfaire et les éléments susceptibles d'être retenus pour intégrer le secteur informel dans le cadre formel sont les suivants :

- **Développer un système d'information sur le secteur informel** et mettre à disposition des informations statistiques détaillées par zone géographique, sexe, tranche d'âge et autres variables permettant de hiérarchiser les mesures pertinentes. Il est proposé d'intégrer les caractéristiques des travailleurs du secteur informel selon l'activité économique (secteur agricole, secteur industriel, services) et selon le niveau d'instruction, lors des enquêtes périodiques sur l'emploi et le chômage, conformément aux normes de l'Organisation internationale du Travail.

Il est également proposé que les enquêtes couvrent aussi bien les citoyens que les travailleurs migrants, compte tenu de l'intensification des mouvements migratoires et de la progression de la main-d'œuvre étrangère. Il convient également de tirer le meilleur parti des informations disponibles auprès des organisations de la société civile, notamment professionnelles, et de créer des cadres et espaces favorisant l'échange d'expériences entre les différents pays arabes dans la préparation et la réalisation de ces enquêtes afin d'en améliorer l'efficacité.

Ces données statistiques pourraient contribuer à enrichir l'analyse objective du phénomène du travail précaire et à fournir des informations sur les disparités régionales en matière d'attraction de la main-d'œuvre ainsi que sur la situation des travailleurs migrants — couverture sociale, etc.

Dans ce domaine, les syndicats de travailleurs pourraient renforcer leur rôle de force de proposition en période de crise s'ils disposent de données suffisantes pour attirer de nouveaux mandants, renforcer leur position syndicale et proposer des solutions appropriées et non traditionnelles.

- **Créer un cadre syndical pour le secteur informel**, notamment compte tenu de l'essor du travail informel pendant la crise de Covid-19. Il convient, dans ce cadre, de renforcer la sensibilisation des citoyens et des gouvernements aux facteurs sociaux conduisant au travail dans le secteur informel, de mettre en lumière les écarts de développement entre les centres urbains et les zones reculées des pays arabes et d'intensifier les efforts visant à réduire et à contenir ce phénomène. Les organisations de la société civile ont également un rôle à jouer dans la sensibilisation aux conditions

des travailleurs du secteur informel, notamment les plus vulnérables ainsi que les migrants, afin de garantir leurs droits sociaux.

Il importe également d'assurer la représentation syndicale des travailleurs du secteur informel afin de les associer au dialogue social, notamment à travers :

- La création de syndicats représentant les intérêts des travailleurs du secteur informel et l'encouragement de leur adhésion afin de garantir la légitimité des négociations et la défense des intérêts des mandants, citoyens comme migrants ;
- La défense des droits et intérêts des femmes travaillant dans le secteur informel, qui doit constituer une priorité de l'action des syndicats concernés par l'économie informelle, travailleuses domestiques, migrantes, etc.

L'action syndicale revêt une importance particulière compte tenu du taux élevé de participation des femmes dans les secteurs informels, notamment dans le secteur agricole, et de l'importance de défendre leurs droits et de les protéger, mais aussi de négocier en vue de modifier et de développer les législations pertinentes. Parallèlement, il convient de favoriser une présence accrue des femmes dans les organisations syndicales et de consacrer leur participation effective à la défense de leurs droits légitimes, notamment le droit au travail décent et l'égalité salariale avec les hommes.

Il convient de relever que la crise sanitaire actuelle offre une occasion de réévaluer l'adéquation des salaires dans la plupart des secteurs à bas salaires, notamment ceux dans lesquels les femmes sont fortement présentes et dont l'importance essentielle et la forte valeur sociale ont été démontrées pendant la pandémie.

- **Garantir la participation des syndicats du secteur informel aux négociations** sur les politiques de soutien, les politiques sociales et les politiques fiscales avec les différents gouvernements des pays arabes, dans le cadre du dialogue social.

Le dialogue social entre toutes les parties prenantes offre généralement une occasion d'examiner les situations sociales dans une perspective plus large, en tenant compte de l'intérêt général.

- **Garantir l'égalité du salaire minimum garanti entre les secteurs**, qui constitue l'un des fondements essentiels de la protection des droits salariaux dans le secteur informel. Les écarts de salaire minimum garanti apparaissent clairement selon les secteurs, notamment entre le secteur agricole et les autres secteurs, compte tenu des spécificités du secteur agricole et de son caractère saisonnier. Le salaire minimum garanti dans le secteur agricole est considéré comme insuffisant pour attirer la main-d'œuvre appropriée, ce qui explique en partie l'essor du travail informel, notamment chez les femmes.

Sur cette base, il est devenu nécessaire d'améliorer la productivité et le rendement du secteur agricole en encourageant la création de coopératives et de partenariats entre agriculteurs, leur permettant de créer des entreprises agricoles capables d'exploiter au mieux les progrès technologiques dans l'agriculture et d'accéder au financement agricole. Cette démarche pourrait dynamiser le secteur, créer des emplois stables et garantir l'égalité du salaire minimum garanti entre tous les secteurs économiques.

- **Élaborer une stratégie nationale de lutte contre la pauvreté**, soutenue par des plans d'action clairs et contraignants pour toutes les parties, tenant compte des spécificités économiques et sociales des différents pays arabes. La nécessité de traiter ce problème est d'autant plus forte que la pauvreté revêt plusieurs dimensions et que de nouvelles catégories de pauvreté sont apparues : pauvreté extrême, pauvreté multidimensionnelle, etc.

Les transferts sociaux destinés aux catégories faibles et vulnérables dans la plupart des pays arabes, malgré leur importance, ne permettent pas de couvrir l'ensemble des catégories et des ménages vivant

sous le seuil de pauvreté, notamment les travailleurs du secteur informel. Il importe donc d'élargir la couverture sociale et d'améliorer l'efficacité du ciblage des ménages pauvres.

L'élargissement de la couverture sociale aux catégories vulnérables travaillant dans l'économie informelle et actuellement exclues, qui constituent un facteur essentiel des inégalités et de la pauvreté, constitue l'une des modalités les plus appropriées pour organiser le secteur informel selon les spécificités de chaque pays. Il est donc nécessaire de :

- Améliorer les conditions de travail et garantir un revenu stable aux travailleurs ;
- Réglementer les salaires et le temps de travail, mettre l'accent sur le travail décent dans l'économie informelle et développer un socle national de protection sociale pour tous ;
- Étudier l'impact des conditions de vie et de travail dans les quartiers informels entourant les centres urbains sur le travail dans le secteur informel.

- **Développer l'économie sociale et solidaire et faciliter l'accès au microfinancement**, afin d'intégrer les différentes catégories de la société dans le circuit économique et de fournir des financements adaptés. Il est proposé de s'inspirer des expériences réussies en matière de microcrédit et de réaliser une étude sur leurs effets potentiels sur le travail dans le secteur informel.
- **Généraliser le paiement électronique**, afin de renforcer la transparence, notamment dans les transactions financières, de favoriser l'inclusion financière et de surmonter plusieurs défis auxquels sont confrontés les pays arabes, notamment le blanchiment d'argent et la contrebande. Ces différents facteurs pourraient contribuer à renforcer l'attractivité de l'environnement des affaires et à accroître les investissements et, par conséquent, les taux d'emploi.

Il convient de relever que l'orientation vers la suppression des paiements en espèces pourrait avoir un impact important sur l'évolution du marché parallèle et permettre de contenir une part significative de l'activité informelle et de l'intégrer au secteur formel. Toutefois, cette orientation pourrait avoir des effets négatifs sur la main-d'œuvre non qualifiée confrontée à la marginalisation sociale et qui pourrait rester exclue du secteur formel.

De manière générale, malgré l'importance des initiatives visant à intégrer la main-d'œuvre non qualifiée dans le système formel, les risques de basculement d'une partie de ces catégories vers les économies souterraines et la contrebande demeurent élevés. Le défi consiste à parvenir à développer les compétences des travailleurs du secteur informel tout en mettant l'accent sur la lutte contre toutes les formes de criminalité organisée et les transactions illicites. Pour renforcer davantage ces orientations et relever les défis correspondants, les syndicats de travailleurs doivent s'efforcer d'attirer l'ensemble de ces catégories actives et de renforcer l'important potentiel syndical existant parmi les travailleurs indépendants.

Conclusion

Les marchés du travail ont connu des évolutions profondes et importantes, notamment après les périodes de crise, sous l'effet de la nécessité de trouver un emploi et un moyen de subsistance pour la main-d'œuvre qualifiée comme non qualifiée, mais aussi de l'émergence de nouvelles possibilités portées par la transformation numérique et l'accompagnement de la révolution technologique. Ces évolutions se sont accompagnées d'une plus grande flexibilité des relations de travail, qui a concerné aussi bien les nouvelles formes de travail que les contrats de travail. Dans ce contexte, la pandémie de Covid-19 a eu des répercussions importantes sur les marchés du travail des pays arabes, en raison de ses effets directs et indirects sur la performance économique en général et sur les conditions sociales en particulier. La propagation de cette crise sanitaire dans un contexte marqué par la profondeur des problématiques structurelles des pays arabes a entraîné une détérioration notable des indicateurs du marché du travail.

Face à cette situation difficile et exceptionnelle, et compte tenu de l'ampleur des défis et des enjeux auxquels sont confrontés les différents pays arabes, notamment la nécessité de traiter le problème du chômage et de réduire la vulnérabilité sociale, il est apparu nécessaire de conjuguer les efforts des différents acteurs afin de créer les conditions optimales permettant de générer davantage d'emplois décents et de généraliser la couverture sociale. Malgré l'importance de ces orientations, l'émergence de nouvelles formes de travail atypiques et l'essor des différentes formes de flexibilité dans les relations de travail nécessitent un accompagnement efficace et une approche positive de la part des syndicats de travailleurs, visant à élargir la couverture et à attirer les catégories actives dans les nouveaux métiers et le secteur informel, ainsi qu'à renforcer le potentiel syndical.

Compte tenu de l'importance des sujets d'intérêt commun à la plupart des pays arabes, qui appellent des réponses à dimension régionale, il importe de conjuguer les efforts afin de renforcer les structures syndicales dans les pays arabes et d'adopter des plans d'action permettant de traiter les problématiques d'intérêt commun, telles que la protection sociale, les migrations, le secteur informel et autres, tout en renforçant les mécanismes de communication entre les syndicats arabes, la mise en réseau de leurs relations et les canaux de dialogue.

Références

- **Fonds arabe pour le développement économique et social (FADES)** : « Rapport économique arabe unifié -Marchés du travail dans les pays arabes » - *(janvier 2003)*.
- **Organisation arabe du travail** : « Efforts des pays arabes face aux effets et aux répercussions de la pandémie de Covid-19 sur les marchés du travail »- *(décembre 2020)*.
- **Organisation arabe du travail** : « Effets de la crise du coronavirus (Covid-19) sur les questions d'emploi et les marchés du travail arabes »- *(2020)*.
- **Organisation arabe du travail** : « Technologies modernes et leurs effets sur les marchés du travail arabes : nouvelles formes de travail » - *(septembre 2016)*.
- **Fonds monétaire arabe** : « Assessing job losses due to the Coronavirus Pandemic (COVID-19) and the minimum required economic growth for job creation in the Arab labour markets » - *(août 2020)*.
- **Conseil d'orientation pour l'emploi (France)** : « Automatisation, numérisation et emploi : Tome 2 » - *(septembre 2017)*.
- **Conseil d'orientation pour l'emploi (France)** : « Automatisation, numérisation et emploi : Tome 1 » - *(janvier 2017)*.
- **Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO)** : « Étude des évolutions économiques et sociales dans la région arabe 2019-2020 » - *(septembre 2020)*.
- **Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO)** : « Reforming Technical and Vocational Education and Training : A Gateway for Building a Skilled Youth Workforce in the Arab Region » - *(février 2020)*.
- **Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO)** : « Les effets de la pandémie de Covid-19 sur les jeunes dans la région arabe » - *(2020)*.
- **Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO)** : « La technologie au service du développement durable : créer des emplois décents et autonomiser les jeunes dans les pays arabes » - *(juin 2018)*.
- **Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO)** : « Politiques gouvernementales visant à améliorer la performance des marchés du travail dans les pays arabes » - *(janvier 2012)*.

- **Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO)** : « Marchés du travail et politiques du marché du travail dans la région de la CESAO » - *(mars 2011)*.
- **Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO)** : « Politiques sociales intégrées, quatrième rapport : marchés et politiques du marché du travail dans la région de la CESAO » - *(janvier 2011)*.
- **Organisation internationale du Travail (OIT)** : « Le rôle des employeurs dans les systèmes de développement des compétences » - *(août 2020)*.
- **Organisation internationale du Travail (OIT)** : « COVID-19: Labour Market Impact and Policy Response in the Arab States » *(mai 2020)*.
- **Organisation internationale du Travail (OIT)** : « Initiative du centenaire sur l'avenir du travail - Série de documents analytiques » - *(novembre 2019)*.
- **Organisation internationale du Travail (OIT)** : « Emploi mondial et perspectives sociales : tendances 2018 » - *(janvier 2018)*.
- **Fonds monétaire international (FMI)** : « Réformes du marché du travail pour renforcer l'emploi et la productivité dans les pays du Conseil de coopération du Golfe » - *(octobre 2013)*.
- **Eurofound** : « Overview of New Forms of Employment- 2018 Update »- *(juillet 2018)*.
- **Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)**: « Technologies transformatrices et emplois de l'avenir. Rapport de référence en vue de la réunion des ministres de l'innovation du G7, sous la présidence canadienne » - *(mars 2018)*.
- **Technological Forecasting and Social Change** : « The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization » - *(janvier 2013)*.

Contribution 4 : Sana Souissi

“De la codification à la refonte : les insuffisances du Code du travail et la nécessité d’une révision globale”

Pr. à la Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de Tunis, experte en droit social et droit du travail

La célébration du soixantième anniversaire de la promulgation du Code du travail tunisien constitue une occasion de soumettre ce texte à l’épreuve de l’évaluation : quelle épreuve a-t-il traversée et à quels défis est-il aujourd’hui confronté ? Il apparaît désormais nécessaire non seulement de dresser un diagnostic de l’état actuel du texte, mais également d’envisager ses perspectives d’évolution, dans le cadre d’une approche appelant à une refonte globale du Code du travail, alors même que les fondements conceptuels du droit du travail lui-même font l’objet d’une réflexion renouvelée, dans une logique visant à assurer un équilibre entre la garantie des droits fondamentaux des travailleurs, d’une part, et l’accompagnement des transformations rapides, sans verser dans une flexibilité économique excessive ni dans une rigidité de la norme protectrice, d’autre part. Cette démarche suppose, en premier lieu, d’examiner la situation actuelle du Code, qui révèle des insuffisances structurelles et fonctionnelles persistantes (premier axe), avant d’aborder la nécessité d’une révision globale (deuxième axe).

Premier axe : les insuffisances structurelles et fonctionnelles du Code du travail actuel

L’analyse s’ouvre sur un examen approfondi de l’état du Code du travail, dont elle relève l’incapacité actuelle à accompagner les transformations rapides de l’environnement économique et social.

Les principales insuffisances se manifestent à trois niveaux :

1. La méthode

Depuis sa promulgation le 30 avril 1966, le Code du travail n’est pas issu d’une véritable opération de codification répondant aux exigences fondamentales de celle-ci, fondées notamment sur la cohérence et l’articulation des règles juridiques dans le cadre d’une vision législative unifiée. Il s’est plutôt constitué à partir d’un regroupement de textes juridiques disparates, rassemblés dans un cadre unique, auquel se sont ajoutées, au fil des décennies, des modifications partielles successives. Cette construction a conduit à l’accumulation de dispositions hétérogènes dans leur origine comme dans leurs finalités.

Le choix d’une logique de codification à droit constant (*La codification à droit constant*), au détriment d’une logique de refonte (*La codification-refonte*), ainsi que l’accumulation hétérogène des modifications qui en a résulté, ont produit des conséquences qui affectent non seulement la forme du Code, mais également son contenu.

2. La forme

Le choix du regroupement retenu lors de l’élaboration du Code, puis les modifications partielles qui lui ont été apportées, ont engendré des déséquilibres dans sa structure. Celle-ci se caractérise par l’absence d’un minimum de cohérence logique dans la classification des dispositions juridiques et l’organisation de ses différents livres et titres.

Le Code présente ainsi une répartition peu rationnelle des dispositions, dans laquelle les relations individuelles et collectives de travail se trouvent imbriquées. À titre d’exemple, le Livre premier, consacré à la formation des relations de travail, comprend un titre consacré aux conventions collectives ; le Livre sixième, intitulé « Dispositions spéciales », consacre son premier titre aux syndicats professionnels et son deuxième titre à l’emploi de la main-d’œuvre étrangère.

La progression logique de la relation de travail fait également défaut. Ainsi, le Livre premier, intitulé « Formation des relations de travail », comprend dans son troisième titre la cessation du contrat de travail, alors que le Livre deuxième est consacré à l'exécution du travail et comprend, dans son premier titre, l'entrée en service.

Cette organisation traduit une rupture de l'unité organique du texte et, au-delà, une faiblesse technique résultant de l'absence d'harmonie entre les différentes dispositions juridiques.

3. Le contenu

Le contenu du Code du travail révèle l'absence de fil conducteur entre ses différentes règles, en l'absence d'une vision législative unifiée susceptible d'orienter le processus de modernisation du droit du travail.

L'absence d'une philosophie commune, qui devrait sous-tendre tout code juridique, s'est accompagnée d'un ensemble de lacunes que le contexte actuel ne cesse de révéler. Parmi les principales figurent :

- **Des dispositions juridiques obsolètes.** Plusieurs dispositions du Code du travail sont devenues obsolètes et ne répondent plus aux exigences de la réalité professionnelle actuelle. Tel est, par exemple, le cas des articles 130 et 140 du Code du travail, relatifs respectivement à l'obligation pour l'employeur de tenir le « registre des congés annuels » et le « livre de paie », qui doivent comporter un certain nombre de mentions et être signés par les travailleurs, alors que les entreprises employant un nombre important de salariés ne peuvent matériellement tenir ces documents sous cette forme. D'autres dispositions toujours en vigueur concernent par ailleurs des structures qui ont été abandonnées, à l'instar du titre IX relatif à la Commission nationale du dialogue social.
- **Des dispositions juridiques ambiguës.** La rédaction actuelle de nombreuses dispositions comporte des ambiguïtés et des imprécisions qui rendent certains textes difficiles à comprendre et à interpréter, et compliquent leur mise en œuvre pratique pour les différents acteurs du droit. On peut notamment citer l'article 89 du Code du travail, relatif à la période obligatoire de repos quotidien accordée aux travailleurs dont la durée de travail dépasse sept heures : ceux-ci bénéficient d'un repos d'au moins une heure. Cette disposition soulève des difficultés pour les entreprises organisées en trois équipes, notamment lorsque la durée de travail est de huit heures par jour et de 48 heures par semaine, puisqu'il est difficile, voire impossible, d'accorder une heure de repos dans les conditions d'organisation du travail concernées. Il en va de même de l'article 120 du Code du travail concernant le point de départ du délai de prescription applicable à la demande relative à l'indemnité de congé annuel.
- **Le silence sur certaines questions.** Le Code du travail présente des lacunes législatives dans plusieurs domaines. Il ne consacre notamment aucun titre aux principes généraux du droit du travail. Le législateur est également resté silencieux sur la réglementation de plusieurs questions essentielles, notamment en matière de négociation collective, de détermination...
- **Des dispositions incompatibles avec les normes internationales.** Le Code du travail comporte un ensemble de règles qui sont en contradiction avec les conventions internationales de l'Organisation internationale du Travail, notamment les dispositions incriminant l'exercice du droit de grève.
- **Des dispositions restées lettre morte.** Certaines règles juridiques demeurent inappliquées en raison de l'absence de mécanismes de mise en œuvre et de garanties permettant d'en assurer l'effectivité. Tel est notamment le cas du droit de priorité à l'emploi prévu par les dispositions de l'article 6-4 nouveau et de l'article 21, paragraphe 13, ainsi que de certaines dispositions relatives au travail à temps partiel.
- **Des dispositions en contradiction avec les principes directeurs du droit.** Certaines dispositions du Code du travail sont incompatibles avec des principes directeurs du droit,

notamment celles relatives aux sanctions. Elles apparaissent contraires au principe de proportionnalité entre l'infraction et la peine en matière pénale, certaines sanctions demeurant faibles au regard de la gravité de certaines infractions.

La position à l'égard des enjeux de la réforme

Le texte développe une double critique des orientations dominantes concernant la révision du Code du travail :

1. **La critique de la tendance à la flexibilité absolue.** Le texte rejette l'idée selon laquelle la « flexibilité absolue » constituerait l'unique voie de réforme. Une telle approche reviendrait à nier la référence historique du droit du travail et sa spécificité fondamentale, fondée sur une philosophie de protection du salarié en raison de l'inégalité de la relation contractuelle.
2. **La critique d'une approche protectrice rigide.** À l'inverse, le texte déplore la position de ceux qui refusent toute actualisation ou modification du texte au nom de la préservation des droits acquis. Il considère que ce refus constitue une forme de rigidité intellectuelle qui ignore la réalité changeante des relations de travail contemporaines.

Cette situation appelle aujourd'hui l'adoption d'une approche fondée sur une révision globale du Code du travail, reposant sur une équation délicate visant à concilier la préservation des garanties sociales essentielles et la recherche de l'efficacité économique nécessaire. Au regard de ce diagnostic, qui met en évidence l'essoufflement du Code du travail actuel, il devient indispensable de définir les fondements de la réforme attendue et d'identifier les défis susceptibles d'entraver son adaptation aux réalités contemporaines.

Deuxième axe : la nécessité d'une révision globale du Code du travail actuel

Le texte propose de dessiner les contours d'une alternative législative à partir de plusieurs niveaux.

1. La dimension méthodologique

La conception proposée pour la révision du Code du travail ne se limite pas à une modification formelle. Elle vise à instaurer une vision législative renouvelée, rompant avec une logique de réparation ponctuelle au profit d'une démarche de refonte globale, dans le cadre d'une révision en profondeur. Cette option repose principalement sur l'abrogation des dispositions obsolètes et la reconstruction des concepts fondamentaux, afin de parvenir à un Code moderne fondé sur des règles générales, sans multiplication de détails susceptibles d'entraîner une inflation législative.

2. Les fondements essentiels

Le processus de révision globale du Code du travail actuel doit nécessairement reposer sur trois fondements essentiels :

- **L'adéquation.** Le Code du travail doit constituer le prolongement législatif des dispositions constitutionnelles relatives à la garantie des droits et libertés individuels et collectifs. Il doit également être le cadre dans lequel ses règles sont conformes aux normes internationales du travail, afin de consacrer les fondements du travail décent et d'intégrer les valeurs universelles du travail humain dans l'ordre juridique national.
- **L'adaptation aux évolutions.** Celle-ci suppose l'adoption d'une approche capable d'intégrer les trois grandes catégories de transformations intervenues :
    - Les transformations numériques rapides, qui ont profondément modifié les modes de travail et la conception traditionnelle du lien de subordination juridique ;
    - Les transformations économiques contraignantes, à travers la mise en place d'un dispositif juridique assurant un véritable équilibre entre flexibilité et protection,

permettant à l'entreprise de s'adapter aux fluctuations du marché et aux contraintes de la concurrence sans porter atteinte aux droits des travailleurs, dans la mesure où l'efficacité économique constitue une condition essentielle de la justice sociale ;

- Les mutations environnementales et climatiques, à travers l'intégration de la dimension environnementale au cœur de la réglementation du travail.

- **La participation.** L'instauration d'un nouveau modèle de relations de travail ne peut faire l'économie d'une approche participative. Celle-ci implique de revitaliser le rôle du dialogue social dans l'élaboration du contenu législatif.

3. Les principaux contenus

La révision du Code du travail doit, en premier lieu, prévoir un titre préliminaire, placé avant l'ensemble des dispositions techniques, consacré aux principes fondamentaux ou généraux. Ce titre ne devrait pas constituer une simple déclaration de principes, mais un texte de référence supérieur aux dispositions détaillées, obligeant le juge, en cas d'ambiguïté de la norme, à privilégier son esprit.

Dans cette conception globale de la réforme, le contenu du Code devrait s'articuler autour de trois dimensions traduisant la volonté de moderniser les règles régissant les relations de travail :

- **La consécration du concept de travail décent.** Cette dimension repose sur la traduction des droits sociaux fondamentaux consacrés par la Constitution et leur intégration effective dans les dispositions du Code du travail, notamment le droit au travail, le droit à une rémunération équitable, le droit à des conditions de travail décentes (durée du travail et sécurité au travail), le droit à la non-discrimination et le droit syndical. Cette consécration ne peut se limiter à transformer ces principes en droits et obligations clairement définis ; elle doit également s'accompagner du renforcement des mécanismes de contrôle permettant d'en garantir le respect.
- **La modernisation des relations individuelles de travail.** Il s'agit du cœur de toute réforme, puisque le contrat de travail individuel constitue le point de rencontre quotidien entre l'employeur et le salarié. Sa modernisation suppose notamment :
  - **La modernisation de la notion de contrat de travail et de ses différentes formes**, à travers la réglementation des nouvelles formes de travail (notamment le télétravail) et l'introduction d'autres modalités telles que le travail intermittent, ainsi que la prise en compte des difficultés désormais soulevées par la limitation stricte des contrats de travail à durée déterminée ;
  - **La réforme du régime du licenciement**, notamment du licenciement pour motifs économiques et techniques, dans le respect d'un équilibre entre la flexibilité nécessaire à l'entreprise et la sécurité du travailleur ;
  - **La durée du travail**, qui doit pouvoir être aménagée afin de permettre à l'entreprise de s'adapter aux évolutions auxquelles elle est confrontée, sans porter atteinte aux droits du salarié.
- **La correction des lacunes dans la réglementation des relations collectives de travail.** Le cadre juridique des relations collectives de travail se caractérise par de nombreuses lacunes et insuffisances, notamment en raison :
  - De la faiblesse du cadre juridique de la négociation collective, le législateur n'ayant pas réglementé le processus de négociation et s'étant limité à encadrer son résultat, à savoir les conventions collectives ;
  - Du rôle limité des structures représentatives au sein de l'entreprise, en raison notamment des compétences restreintes de la commission consultative de l'entreprise et de l'absence de réglementation de la représentation syndicale au sein de l'entreprise ;

- Du recul du rôle du dialogue social en tant qu'outil de règlement des conflits et d'élaboration des politiques contractuelles.

À partir de ce diagnostic, la révision devrait notamment :

- Organiser avec précision la négociation collective (mécanismes de négociation, périodicité, etc.) afin d'en garantir la souplesse et l'efficacité ;
- Définir les critères du pluralisme syndical ;
- Renforcer le rôle des institutions représentatives au sein de l'entreprise ;
- Réencadrer le droit de grève conformément aux normes internationales.

La finalité ultime de cette réforme serait ainsi d'instaurer un **"véritable partenariat social",** faisant du dialogue social un levier de paix et de stabilité sociales au sein de l'entreprise comme au-delà de celle-ci.

Au cours de sa sixième décennie, le Code du travail dépasse ainsi la simple revendication de modifications ponctuelles pour porter une vision globale, passant de textes accumulés au fil du temps à un code juridique cohérent et visant à reconstruire le système juridique et social sur des bases modernes.

Cette vision s'articule globalement autour de trois piliers interdépendants :

- Ne pas se limiter à consacrer les droits fondamentaux au travail, mais assurer leur effectivité juridique afin de garantir la dignité du salarié ;
- Développer les mécanismes législatifs en modernisant les outils juridiques régissant les relations de travail ;
- Consolider la démocratie sociale en faisant du dialogue social un choix stratégique et en permettant aux partenaires sociaux de jouer un rôle essentiel dans la construction de la paix sociale et la réalisation d'un véritable partenariat au sein de l'entreprise.

Contribution 5 : Fadwa Kahouaji

“Lecture critique des dispositions du Code du travail soixante ans après sa promulgation : pour le développement et la réforme : Analyse de la réglementation de la durée du contrat et de l’interdiction de la sous-traitance”

Maître de conférences à la Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Tunis El Manar

Il ne fait aucun doute que le droit du travail est l’une des branches du droit les plus étroitement liées à la réalité sociale et économique, voire à l’environnement politique, comme en témoignent les dispositions relatives aux relations collectives dans le Code du travail. Alors que nous célébrons aujourd’hui les soixante ans du Code du travail, promulgué en 1966, la critique formulée à son encontre dès sa création, en raison de son caractère de simple compilation de dispositions éparses, sans vision d’ensemble, demeure toujours d’actualité.

Bien que le Code ait fait l’objet de révisions successives en 1994, 1996, 2007 et, plus récemment, en 2025, toutes ces révisions ont été partielles, portant sur certains aspects de la législation sans embrasser l’ensemble de la matière. Cette situation a contribué à maintenir dans le Code l’absence d’une philosophie générale permettant d’articuler les différentes dispositions qui le composent.

Si le législateur est intervenu à travers la loi n° 9 du 21 mai 2025 relative à la réglementation des contrats de travail et à l’interdiction de la sous-traitance, son intervention demeure toutefois incomplète à plusieurs égards. Au regard des principes de rédaction et de qualité de la législation énoncés dans la circulaire n° 8 du 17 mars 2017 et dans la circulaire du 11 mars 2025, il aurait été nécessaire de consulter les experts de la matière afin que l’intervention législative satisfasse pleinement aux exigences requises. Tel n’a pas été le cas et la révision présente ainsi plusieurs lacunes et imperfections, malgré la noblesse de son objectif et son inscription dans la démarche de l’État social.

I- Le contrat de travail à durée déterminée

Avec l’adoption de la loi de 2005, une distinction a été établie, en matière de contrats à durée déterminée, entre le contrat déterminé par la fixation d’une durée et celui déterminé par l’accomplissement d’un travail donné. Le législateur a prévu, à travers **l’article 6-4 (nouveau)**, qu’il est possible de recourir au contrat de travail à durée déterminée dans les « cas exceptionnels » énumérés de manière limitative par l’article précité. Il s’agit de situations exceptionnelles dans lesquelles l’employeur ne peut recourir au contrat à durée déterminée en dehors des cas prévus.

Selon l’article 6-4 (nouveau) du Code du travail, ces situations sont les suivantes : l’exécution de travaux rendus nécessaires par une augmentation exceptionnelle du volume des services ou des travaux (premièrement) ; le remplacement temporaire d’un salarié permanent absent ou dont l’exécution du contrat de travail est suspendue (deuxièmement) ; l’exécution de travaux saisonniers ou d’activités pour lesquelles, selon les usages ou en raison de leur nature, il n’est pas possible de recourir à des contrats à durée indéterminée (troisièmement). En revanche, le législateur a supprimé certaines situations qui étaient auparavant prévues, sans préciser les raisons de cette suppression (quatrièmement).

La première situation

S’agissant de la première situation, le législateur n’a pas introduit de nouveauté en la consacrant, puisqu’elle figurait déjà parmi les cas prévus par l’ancien article 6-4. Il s’agit de la situation la plus ambiguë et la plus large, ce qui est susceptible de porter atteinte aux intérêts du salarié. C’est pourquoi la circulaire interprétative n° 13 du ministre des Affaires sociales, en date du 10 juillet 1997[33], est intervenue pour préciser que les travaux concernés sont « les travaux résultant d’une intensification temporaire du travail

[33] La circulaire interprétative conjointe n° 13 du 10 juillet 1997

habituel nécessitant des recrutements supplémentaires au moyen de contrats de travail à durée déterminée ».

La formulation de l'article comporte plusieurs expressions larges qui nécessitent d'être précisées, notamment les termes « travail habituel » et « augmentation exceptionnelle ». De telles expressions peuvent laisser à l'employeur une marge d'interprétation excessive, susceptible de servir ses intérêts au détriment de ceux du salarié. Le législateur devrait donc intervenir pour préciser les conditions de cette augmentation, notamment en exigeant qu'elle soit **exceptionnelle, circonstancielle et revête un caractère objectif**, comme, par exemple, une augmentation du volume de travail à l'occasion des fêtes.

La révision de 2025 aurait dû permettre de lever l'ambiguïté entourant les termes utilisés dans cette situation, en prévoyant, par exemple, que ces critères soient fixés par arrêté du ministre chargé des Affaires sociales, après consultation des organisations professionnelles représentant les travailleurs et les employeurs, conformément au principe de participation qui doit présider à l'élaboration des textes législatifs.

La deuxième situation

S'agissant de la deuxième situation, relative au remplacement temporaire d'un salarié permanent absent ou dont l'exécution du contrat de travail est suspendue, le législateur n'a pas davantage apporté de nouveauté par rapport à cette situation ancienne. Le remplacement temporaire permet de pourvoir provisoirement un poste occupé par un salarié permanent, comme en cas de maladie ou de maternité, ou encore pour remplacer un travailleur ayant quitté l'entreprise afin d'accomplir son service militaire.

Dans ce cadre, il aurait été souhaitable que le législateur tunisien s'inspire de son homologue français, qui prévoit, à l'article 1242-6-1 du Code du travail français, qu'« il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif en raison de sa participation à la grève ». La même disposition figure à l'article 16 du Code du travail marocain.

La troisième situation

S'agissant de la troisième situation, relative à l'exécution de travaux saisonniers ou d'activités pour lesquelles, selon les usages ou en raison de leur nature, il n'est pas possible de recourir à des contrats à durée indéterminée, le législateur de 2025 a choisi d'intégrer cette situation, qui existait déjà avant sa dernière intervention. La circulaire n° 13 précitée définit le travail saisonnier comme *« **le travail qui se répète chaque année pendant une période qui est presque fixe selon la succession des saisons et conformément aux usages... Pour qu'une activité soit considérée comme saisonnière, sa périodicité et sa durée doivent être soumises à des facteurs indépendants de la volonté de l'employeur** ».*

Cette définition se rapproche de celle donnée par l'article 1242-2 du Code du travail français, qui définit le travail saisonnier comme « **un travail dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe** ». Les principaux exemples sont les travaux agricoles saisonniers, tels que la récolte des olives ou les moissons, les activités touristiques ainsi que les activités liées au bâtiment. Ces dernières activités soulèvent toutefois une difficulté en raison de leur lien avec les ouvriers des chantiers de construction, qui sont soumis, compte tenu de la nature de leur activité, à la fois à l'article 6-4 du Code du travail ainsi qu'aux articles 55 et 55 bis de la convention collective sectorielle du bâtiment et des travaux publics. Cette situation pourrait faire de ces travailleurs des « **travailleurs temporaires permanents »**, leurs contrats demeurant à durée déterminée quelle que soit la durée de la relation de travail.

Avec la révision de 2025, cette difficulté semble toutefois avoir disparu, dans la mesure où **l'article 17 (nouveau) du Code du travail** prévoit désormais que : ***« Si le salarié continue à fournir ses services***

après l'expiration de la durée du contrat à durée déterminée au sens de l'article 6-4 (nouveau), le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée et le salarié conserve son ancienneté acquise, sans être soumis à une période d'essai ».

Les situations supprimées par le législateur

Il peut s'agir d'une suppression délibérée, comme il peut s'agir d'un oubli ou d'une omission. Quoi qu'il en soit, le fait de ne pas avoir retenu la situation exceptionnelle relative à l'exécution des premiers travaux nécessaires à l'installation de l'entreprise ou à l'exécution de travaux nouveaux ne paraît pas aller dans le bon sens, compte tenu de l'importance de cette situation et de la justification du recours aux contrats de travail à durée déterminée.

Il s'agit des travaux qui doivent être réalisés avant le démarrage effectif de l'activité de l'entreprise et qui présentent, par nature, un caractère circonstanciel et limité dans le temps. Malheureusement, cette situation a été supprimée par la loi n° 9 de 2025. Il est également regrettable que le législateur ait renoncé à autoriser le recours au contrat de travail à durée déterminée pour l'exécution de travaux urgents destinés à prévenir des accidents imminents, à organiser des opérations de sauvetage ou à réparer une défaillance affectant les équipements, installations ou bâtiments de l'entreprise.

Cette situation concerne des travaux urgents et circonstanciels destinés à éviter la détérioration des équipements ou des produits, ou à préserver la sécurité des travailleurs face à un danger qui la menace. La raison de l'abandon de cette situation n'apparaît pas clairement. Outre les situations supprimées par le législateur alors qu'elles existaient avant son intervention, d'autres situations auraient dû être identifiées par le rédacteur du texte et intégrées parmi les situations exceptionnelles justifiant le recours au contrat de travail à durée déterminée.

Tel est notamment le cas de certains contrats destinés à encourager l'emploi, dont l'efficacité dans la lutte contre le chômage a été démontrée dans la pratique et pour lesquels le législateur français autorise le recours au contrat de travail à durée déterminée. Il aurait également été possible d'envisager une situation relative au lancement d'un nouveau produit, notamment dans le domaine informatique, afin d'encourager l'investissement, à l'instar de ce que prévoit l'article 17 du Code du travail marocain, ou encore d'introduire le contrat à objet défini, qui constitue un régime particulier applicable aux cadres et aux ingénieurs et qui a été introduit en droit français à la suite de la loi du 25 juin 2008.

Les situations ouvertes

L'examen des trois situations ainsi présentées montre que, malgré la volonté du législateur de limiter les cas de recours au contrat de travail à durée déterminée, cette limitation n'est pas suffisamment précise pour fermer la voie aux contournements par les employeurs. En particulier, **l'article 6-4 (nouveau) du Code du travail** ne fixe pas de durée maximale permettant de déterminer à quel moment les travaux circonstanciels sont censés prendre fin. Une augmentation exceptionnelle du volume de travail peut, selon l'appréciation de l'employeur, s'étendre sur une longue période. Sur cette base, le salarié peut être recruté au moyen d'un contrat à durée déterminée dans le but de contourner la possibilité de son recrutement dans le cadre d'un « **emploi permanent »**.

Une telle situation risque de vider la limitation prévue par l'article précité de son contenu, voire de sa raison d'être. Le juge conserve une large marge d'appréciation, sous réserve d'une motivation juridiquement acceptable, pour vérifier, au cas par cas, l'existence des situations prévues par le législateur, sans être lié par la qualification donnée au contrat par les parties. Le magistrat peut ainsi requalifier le contrat en contrat à durée indéterminée, même lorsque le contrat prévoit qu'il est conclu pour une saison déterminée, dès lors que des éléments contraires permettent de l'établir.

Évaluation de l'intervention législative relative à la durée du contrat à travers la loi du 21 mai 2025

Il apparaît clairement que l'intention du législateur, à travers cette loi, était de protéger le salarié et de rompre avec les formes d'emploi précaire. Toutefois, « **les bonnes intentions ne produisent pas toujours de bonnes lois** ». Cette intervention législative présente en effet plusieurs lacunes qu'il convient de relever. D'une part, **l'article 6-4 (nouveau) du Code du travail** impose que le contrat de travail à durée déterminée mentionne sa durée, sans fixer de durée maximale. Le législateur aurait dû déterminer une durée raisonnable, qui ne devrait en principe pas dépasser deux ans, renouvellements compris, afin d'éviter que l'intervention législative ne soit privée de sa portée. D'autre part, un article de la loi n° 9 de 2025 prévoit que « **les dispositions de l'article 23 de la loi n° 81 de 1992 du 3 août 1992 relative aux zones franches économiques sont abrogées** ».

Cette abrogation renvoie aux dispositions de la loi relative aux espaces d'activités économiques, dont l'article 23 disposait que « **nonobstant toute disposition contraire, les contrats de travail conclus entre les entreprises implantées dans l'espace d'activités économiques et leurs salariés sont considérés comme des contrats conclus pour une durée déterminée, quelle que soit leur forme, leur durée ou leurs modalités d'exécution** ».

La volonté du législateur de cette loi était manifestement de distinguer ces zones en tant que zones d'attraction des investissements. L'octroi d'exceptions à leur profit se justifiait donc par un objectif économique. Une question vient dès lors à l'esprit : le législateur a-t-il procédé à une étude des options envisageables ? A-t-il analysé les effets de ces options, notamment sur le plan économique ? A-t-il évalué le coût de son intervention ? Il est fort probable que les bonnes intentions du législateur aient occulté la nécessité de respecter, lors de l'élaboration du texte, les règles relatives à la qualité des textes législatifs.

La précipitation du législateur dans son intervention à travers cette loi semble également évidente. Il aurait pu anticiper certaines garanties importantes prévues par les législations comparées.

Ainsi, l'article 1242-2 et les articles suivants du Code du travail français prévoient notamment qu'« **il est interdit de recourir au contrat de travail à durée déterminée, quel qu'en soit le motif, lorsque son objet ou sa finalité est de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise** », ou encore en cas « **d'augmentation temporaire de l'activité au cours des six mois suivant un licenciement pour motif économique** ».

Ces garanties visent précisément à empêcher l'employeur de contourner la loi et de recourir au contrat à durée déterminée en dehors des situations prévues par le texte. Les lacunes qui caractérisent cette loi auraient pu être évitées si les spécialistes de la matière issus du monde universitaire, ainsi que les autres parties prenantes, notamment l'Union générale tunisienne du travail ou l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat, avaient été associés au processus, et si des consultations avaient été menées auprès des professionnels.

La question se pose également de savoir si les différentes options ont fait l'objet d'une véritable étude, c'est-à-dire d'un examen des avantages et des inconvénients des solutions retenues. Tous ces éléments relèvent de la qualité de la législation et de la qualité du processus d'élaboration des textes juridiques.

II- L'interdiction de la sous-traitance de main-d'œuvre par la loi

Le principe veut que l'employeur assure l'exécution du travail au moyen de salariés qui lui sont subordonnés. Ce principe n'a toutefois pas empêché le législateur du travail de permettre le recours à une main-d'œuvre extérieure. Le recours à cette catégorie de contrats était réglementé par **l'article 28 et les articles suivants du Code du travail**, sous l'appellation d'« **entreprises de main-d'œuvre secondaire** ». Le législateur est récemment intervenu, en vertu de la loi n° 9 de 2025, pour abroger les

dispositions du titre II du livre premier du Code du travail qui régissaient ces entreprises et les remplacer par un intitulé consacré aux « **entreprises de prestation de services et d'exécution de travaux** ».

L'article 28 (nouveau) dispose que « **la sous-traitance de main-d'œuvre est interdite** ».

Pour comprendre la position du législateur, il convient d'examiner le régime juridique qui existait avant cette dernière intervention. Le législateur du travail réglementait cette forme d'activité à travers l'article 28 et les articles suivants du Code du travail, sous l'appellation d' « entreprises de main-d'œuvre secondaire ». La situation consistait, pour le chef d'une entreprise industrielle ou commerciale, à conclure un contrat avec un entrepreneur pour l'exécution de certains services, celui-ci recrutant lui-même la main-d'œuvre nécessaire.

Il convient de relever que le législateur n'avait pas réglementé les conditions de recours à cette forme de contractualisation, se limitant à mettre à la charge du chef de l'entreprise bénéficiaire la responsabilité du paiement des salaires lorsque l'entrepreneur était dans l'incapacité de les régler, dans le cadre d'une application particulière du mécanisme de la subrogation légale. Les entreprises de main-d'œuvre secondaire revêtaient deux formes : soit des contrats de prestation de services, soit les contrats conclus par les entreprises de travail temporaire, pratique désignée sous le terme de sous-traitance.

Il convient toutefois de distinguer les **entreprises de main-d'œuvre secondaire**, dont le recours avait été expressément admis par le législateur en vertu des articles 877 du Code des obligations et des contrats et 28, 29 et 30 du Code du travail, des **entreprises de travail temporaire**. Ces dernières ont pour activité exclusive de mettre à la disposition d'autres entreprises des travailleurs qui leur sont subordonnés et dont ces entreprises ont besoin pour une durée temporaire.

Il s'agit d'une relation tripartite reposant, d'une part, sur un contrat commercial entre une entreprise bénéficiaire, c'est-à-dire l'entreprise utilisatrice, et une entreprise sous-traitante qui exécute, pour le compte de la première, un travail ou met des salariés à sa disposition pour effectuer certaines tâches, en contrepartie d'une somme versée par la première à la seconde et, d'autre part, sur une relation de travail entre l'entreprise sous-traitante et les salariés. Cette situation crée une relation manquante entre l'entreprise bénéficiaire et les salariés de l'entreprise sous-traitante.

La pratique repose ainsi sur une combinaison particulière de deux contrats : un contrat de travail entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire, d'une part, et un contrat commercial entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise bénéficiaire, ayant pour objet la mise à disposition de salariés auprès de cette dernière, d'autre part. Il convient de rappeler que le législateur n'avait pas réglementé le recours à ces entreprises, bien qu'elles existent dans la pratique, notamment dans les domaines de la sécurité et des services de nettoyage. Cette situation a perduré jusqu'à l'adoption de la loi du 21 mai 2025 relative à la réglementation des contrats de travail et à l'interdiction de la sous-traitance de main-d'œuvre.

Les principales dispositions de la loi n° 9 de 2025 relatives à l'interdiction de la sous-traitance de main-d'œuvre

L'article 28 (nouveau) est explicite dans l'interdiction de la sous-traitance.

Le deuxième paragraphe du même article définit la sous-traitance de main-d'œuvre comme « **tous les contrats ou conventions conclus entre une entreprise de location de main-d'œuvre et une entreprise bénéficiaire en vertu desquels la main-d'œuvre est louée et mise à la disposition de l'entreprise bénéficiaire par l'entreprise qui la loue** ». Les activités de gardiennage et de nettoyage sont considérées comme de la sous-traitance de main-d'œuvre au sens du même article.

Le législateur ne s'est pas limité à interdire la sous-traitance : il l'a également pénalisée à travers **l'article 29 (nouveau) du Code du travail**. Celui-ci fixe la sanction de l'infraction de sous-traitance à une amende de dix mille dinars pour toute personne physique qui commet l'infraction, le montant de l'amende étant doublé lorsque l'auteur est une personne morale. Cette distinction, telle qu'annoncée dans l'exposé des

motifs de la loi, s'inscrit dans une logique de « **proportionnalité de la peine et d'individualisation de celle-ci** ».

La sévérité à l'égard de la personne morale ayant commis l'infraction s'explique par le fait qu'elle constitue « **le moyen le plus couramment utilisé pour contourner la loi et exploiter la main-d'œuvre dans des conditions dépourvues des exigences les plus élémentaires du travail décent...** ». La sanction pécuniaire s'applique également au représentant légal de l'entreprise contrevenante ou à son dirigeant lorsqu'il est établi qu'il a participé au recrutement de salariés dans le cadre d'une sous-traitance de main-d'œuvre.

En cas de récidive, la peine peut aller jusqu'à une peine d'emprisonnement comprise entre trois et six mois. Cette sévérité dans l'interdiction et la pénalisation de la sous-traitance conduit à s'interroger sur les raisons de son absence de légitimité, d'autant que plusieurs législations comparées l'autorisent, à l'instar du droit marocain ou du droit français, qui l'autorise sauf lorsqu'est établie une finalité de traite de main-d'œuvre, conformément aux articles 8231-1 et 8241-1 du Code du travail français.

L'Organisation internationale du Travail s'est elle aussi orientée vers la reconnaissance de la possibilité de recourir à cette forme d'emploi à travers la convention n° 151 de 1997, sous réserve de la mise en place de garanties appropriées.

Le débat sur la légitimité de la sous-traitance

Le droit tunisien étant dépourvu de dispositions spécifiques relatives à la sous-traitance de main-d'œuvre, un débat jurisprudentiel s'est développé autour de sa légitimité. Le premier courant a nié la légitimité de cette forme de contractualisation dans les relations de travail. Un tel contrat serait nul, car le contrat de travail conclu entre le salarié et l'entreprise sous-traitante ne serait qu'un contrat fictif, son objectif étant uniquement de contourner l'application des dispositions de l'article 6-4, paragraphe 2, du Code du travail. La Cour de cassation s'est clairement opposée au phénomène de la sous-traitance illicite, considérant que « **le caractère fictif du contrat de sous-traitance et l'absence de nécessité de celui-ci montrent qu'il a été conclu dans le but de priver les travailleurs de leurs droits et relève dès lors de la fraude, qui consiste à créer une situation juridique correcte sur le plan formel, mais qui comporte une tromperie et vide la règle de droit de sa substance** ».

Cette orientation trouve un fondement dans la législation, puisque **l'article 284 du Code du travail** pose le principe de l'interdiction du placement par toute personne autre que celles autorisées par la loi, à savoir les bureaux publics de placement. De même, **l'article 285 du Code du travail** prévoit la suppression des bureaux privés de placement qui exercent, contre rémunération ou à titre gratuit, une activité d'intermédiation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. Ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement de la ratification par la Tunisie de la Convention internationale du travail n° 88 de 1948, en vertu de la loi n° 20 du 2 juillet 1968, laquelle impose à chaque État signataire de disposer d'un service public et gratuit de l'emploi.

Un autre courant s'est toutefois développé, reconnaissant la légitimité du recours aux entreprises de sous-traitance, au motif que ce qui caractérise leur activité est qu'elles n'interviennent pas à des fins d'intermédiation dans le recrutement : elles recrutent elles-mêmes les travailleurs avant de les mettre temporairement à la disposition des entreprises bénéficiaires. Le salarié demeure ainsi rattaché à l'entreprise sous-traitante, bien qu'il continue, dans les faits, à travailler au profit de l'entreprise utilisatrice.

Cette deuxième orientation semble plus proche de l'esprit des textes et du principe général énoncé à **l'article 559 du Code des obligations et des contrats**. En principe, les actes sont présumés valides et conformes à la loi jusqu'à preuve du contraire. Les contrats de sous-traitance sont donc valables, sauf s'il est établi que leur finalité est de contourner les droits des salariés. Il convient dès lors de conclure que ces contrats sont, en principe, valables et peuvent être utilisés tant que le législateur ne les interdit pas

expressément, dans la mesure où ils ne relèvent pas de l'intermédiation, sauf lorsqu'il est établi que l'opération a pour finalité le commerce de la main-d'œuvre.

Dans ce cas, l'intervention du législateur devient nécessaire, notamment dans un contexte marqué par l'existence d'une législation interdisant la traite des personnes. L'intermédiation n'est qu'une de ses formes. Il aurait été souhaitable que le législateur intervienne pour réglementer cette pratique existante, à l'instar de ce qui se fait en France, notamment en définissant le champ de la sous-traitance et en organisant la relation tripartite de manière à protéger ces travailleurs contre les risques auxquels ils sont exposés, notamment en cas de cessation du paiement de leurs salaires par l'employeur.

La volonté du législateur en a toutefois décidé autrement : il a choisi de l'interdire et même de la pénaliser à travers la loi n° 9 de 2025. Cette orientation soulève une nouvelle fois la question de la pénalisation dans le domaine du travail. Le législateur aurait dû se limiter aux sanctions pécuniaires, d'autant qu'il est intervenu pour interdire la sous-traitance dans le secteur public en vertu du décret n° 327 de 2025 du 17 juin 2025, sans prévoir de sanctions pénales.

D'une manière générale, ces lacunes auraient pu être évitées si les règles de rédaction des textes législatifs avaient été respectées, conformément à l'ensemble des principes établis en la matière, notamment en associant les « **compétences juridiques** », en procédant à « **l'étude des options disponibles et à l'évaluation de l'opportunité du texte juridique** », en « **évaluant la nécessité d'une intervention** » et en « **évaluant l'impact de la loi proposée sur les différents domaines économiques et sociaux...** ». À notre sens, si cette démarche avait été suivie, le législateur ne se serait probablement pas orienté vers l'interdiction de la sous-traitance.

Les dispositions transitoires

Partant de la volonté de protéger les salariés qui étaient employés dans le cadre de la sous-traitance de main-d'œuvre, **l'article 7 de la loi n° 9 de 2025** prévoit que les salariés employés dans le cadre de la sous-traitance de main-d'œuvre désormais interdite ainsi que les agents employés de manière permanente par les offices, établissements et entreprises publics à caractère industriel, commercial ou agricole sont considérés comme « **titularisés au sein de l'entreprise bénéficiaire à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi** ».

Dans ce cas, l'ancienneté acquise dans le cadre de la sous-traitance de main-d'œuvre est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté générale des salariés, lorsque la relation de travail avec l'entreprise bénéficiaire a été régulière et n'a pas été interrompue pendant des périodes supérieures à une année continue. L'article 9 de la loi prévoit également que la résiliation des contrats de travail consécutive à l'interdiction de la sous-traitance de main-d'œuvre, à compter du 6 mars 2024 et jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente loi, entraîne la titularisation de plein droit du salarié auprès de l'entreprise bénéficiaire lorsque la durée de la relation de travail atteint quatre ans ou plus. En cas de retard ou de refus de titularisation, le salarié a le droit de réclamer une indemnité de licenciement dont le montant est fixé à deux mois de salaire pour chaque année d'ancienneté. La demande de cette indemnité est prescrite à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Organisation des entreprises de prestation de services et d'exécution de travaux

En contrepartie de l'interdiction de la sous-traitance de main-d'œuvre, le législateur de 2025 autorise la sous-traitance d'activité.

Ainsi, **l'article 30 (nouveau)** permet à l'employeur, désigné comme l'entreprise bénéficiaire, de conclure des contrats écrits avec une entreprise de prestation de services ou une entreprise d'exécution de travaux, appelée « **entreprise prestataire** ». Le législateur définit la prestation de services ou l'exécution de travaux comme « **la fourniture de services ou l'exécution de travaux nécessitant des connaissances professionnelles ou une spécialisation technique au profit de l'entreprise bénéficiaire, à condition**

que ces services ou travaux ne portent pas sur l'activité principale et permanente de l'entreprise et que les travailleurs employés ne soient pas placés sous la direction et le contrôle de l'entreprise bénéficiaire ».

Problèmes d'application

Cet article, dans sa rédaction actuelle, soulève deux difficultés principales. La première réside dans les conditions restrictives posées par l'article, notamment dans la définition de la « prestation de services », qui exige que celle-ci ne porte pas sur l'activité principale et permanente de l'entreprise. Cette condition pourrait entraîner la disparition de nombreuses entreprises spécialisées, notamment dans des secteurs tels que la fabrication de composants automobiles ou le conditionnement de produits manufacturés. Il convient dès lors d'envisager un élargissement de la notion de prestation de services.

La deuxième difficulté soulevée par la rédaction de l'article réside dans l'expression **« que les travailleurs employés ne soient pas placés sous la direction de l'entreprise »**, qui entre nécessairement en contradiction avec le paragraphe 2 de l'article 30 ter, aux termes duquel « **l'entreprise bénéficiaire est responsable à l'égard des travailleurs** ». Comment l'entreprise bénéficiaire peut-elle assumer une responsabilité à l'égard de travailleurs qui ne sont pas placés sous sa direction ?

Contribution 6 : Ahmed Omran

“Pour une révision du Code du travail”

Professeur émérite de droit privé et de sciences criminelles, ancien président de l’Université de Kairouan

Le travail constitue un moyen de production et de développement global, d’amélioration du niveau de l’individu et de la société, de subsistance et de prévention du chômage, lequel menace la stabilité des sociétés en raison de l’accroissement de la pauvreté et de la multiplication de la criminalité et des déviances. Il est également le garant de la dignité humaine, permettant à l’être humain de vivre dans la dignité et la fierté. Aucune philosophie éducative n’a accordé au travail humain accompli avec sérieux autant d’attention que l’éducation islamique, qui l’a glorifié et en a exalté la valeur, le considérant comme un critère fondamental de distinction entre les individus. L’islam a même largement insisté sur la dignité du travail, de nombreux versets du Coran associant la foi au travail.

Parmi les maximes consacrées à ce sujet, on peut citer que la misère est une maladie dont le travail est le remède ; que rien ne distingue un être humain d’un autre si ce n’est le travail ; que le croyant commet peu de fautes et accomplit beaucoup de travail ; que le sentiment d’une personne sans emploi à l’occasion de la fête du Travail est comparable à celui d’une personne célibataire à l’occasion de la Saint-Valentin ; que tout repose sur l’espoir, sauf la subsistance, qui repose sur le travail ; que la roue de la fortune n’est mise en mouvement que par le travail ; qu’il n’est pas de commerce comparable à l’œuvre vertueuse ; que l’effort au travail est plus juste que de compter sur les vœux ; que la parole n’a de valeur que lorsqu’elle s’accompagne d’action ; que celui qui fuit le travail fuit le repos ; que le plus ignorant des hommes est celui qui délaisse la mise en pratique de ce qu’il sait ; que l’esprit du savoir réside dans sa mise en pratique ; et que la sincérité dans le travail procède de la force de la conviction.

Évolution du Code du travail

Le Code du travail a été promulgué par la loi n° 27 de 1966 du 30 avril 1966. Dans un premier temps, le législateur s’est limité à regrouper les anciennes lois relatives au travail, si bien que le Code est né avec une « barbe blanche ». Le Code a ensuite été révisé par la loi n° 29 de 1994 du 21 février 1994 et par la loi n° 62 de 1996 du 15 juillet 1996.

Ces deux révisions sont le fruit de négociations entre les partenaires sociaux, c’est-à-dire d’un processus d’échange visant souvent, face à des intérêts divergents, à parvenir à une solution satisfaisant autant que possible toutes les parties concernées et recueillant finalement leur adhésion.

Les révisions apportées au Code du travail se sont ainsi caractérisées par l’introduction d’une plus grande flexibilité dans les dispositions du droit du travail, à travers la réduction des dispositions relevant de l’ordre public social et visant à protéger le salarié, considérées comme incompatibles avec le fonctionnement normal de l’entreprise économique, dans la mesure où elles alourdissent ses charges et limitent la liberté de gestion dont doit jouir l’employeur.

Puis est intervenue la loi n° 9 de 2015 du 21 mai 2025, relative à la réglementation des contrats de travail et à l’interdiction de la sous-traitance, fondée sur deux idées : l’élimination de toutes les formes d’esclavage déguisé et de l’emploi précaire, et l’État social comme voie d’émancipation permettant de réaliser un équilibre entre dignité, justice et développement.

Nous estimons toutefois que la révision du Code du travail constitue une nécessité que nul ne saurait nier, afin qu’il réponde aux normes internationales ainsi qu’aux critères de modernité et de qualité.

Perspectives et attentes

- **Des perspectives relatives à la sécurité juridique**, consistant à débarrasser le Code du travail de toutes les sanctions pénales, autrement dit à adopter une politique de dépénalisation. Si tous s'accordent à considérer que la sécurité juridique exige que la règle juridique à caractère économique soit débarrassée de toute sanction pénale, autrement dit qu'une politique de dépénalisation soit adoptée, le Code du travail se caractérise néanmoins par le nombre important d'infractions imputées à l'employeur pour lesquelles une sanction civile pourrait suffire. À cet égard, nous proposons l'abrogation des articles 233 à 241 du Code.
- **Des perspectives relatives à l'accompagnement des nouvelles lois à dimension économique** adoptées récemment dans notre pays et visant à relancer l'activité économique et à améliorer le climat des affaires. Toutes ces lois se caractérisent par la consécration de la notion d'entreprise économique et l'abandon des notions qui lui sont proches. Le législateur définit ainsi l'entreprise économique comme "toute unité ayant pour objet la production de biens ou la prestation de services et prenant la forme d'une société ou d'une entreprise individuelle conformément à la législation tunisienne[34]", ou encore comme « toute personne exerçant une activité industrielle, artisanale ou commerciale, ou toute activité professionnelle libérale ou indépendante à titre onéreux, ou fournissant des travaux ou des services à but lucratif ou non lucratif, et comprenant les personnes physiques et morales, les structures juridiques et les associations[35].

Puisque cette définition s'applique aux relations de travail, il devient nécessaire de réviser le Code du travail et de le réorganiser autour de la notion d'entreprise économique. Cette nécessité est confirmée par le fait que le droit du travail s'applique à toutes les entreprises industrielles, commerciales et agricoles et à leurs dépendances, quelle que soit leur nature, publique ou privée, religieuse ou non religieuse, même lorsqu'elles présentent un caractère professionnel ou caritatif, ainsi qu'aux professions libérales, aux entreprises de l'artisanat, aux mutuelles, aux sociétés civiles, aux syndicats, aux associations et aux collectivités, quelle que soit leur nature[36]. Autrement dit, les dispositions du Code du travail s'appliquent à toutes les entreprises, quelle que soit leur nature, privée ou publique, à caractère commercial ou industriel.

- **La nécessité d'accompagner l'évolution du modèle de développement humain**, qui reposait auparavant sur la seule croissance économique et qui repose désormais sur l'idée d'une croissance globale, pérenne, durable, continue ou soutenue. Ce modèle couvre l'ensemble des questions humaines, notamment la croissance économique et sociale, les libertés fondamentales et les valeurs culturelles. Il répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins.
- **Des perspectives relatives aux droits fondamentaux du salarié.** Afin de donner effet aux dispositions de la Constitution du 25 juillet 2022 et au droit international des droits de l'homme consacré par la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ainsi que par les différents traités, conventions, déclarations et résolutions adoptés par l'Organisation des Nations Unies en vue de promouvoir une culture des droits de l'homme, nous proposons d'insérer dans le Code du travail un titre consacré aux droits fondamentaux du salarié. Ceux-ci pourraient être classés en droits fondamentaux originaires, constitués par le droit au travail, d'une part, et en droits fondamentaux dérivés du droit au travail, constitués par les droits des travailleurs, d'autre part.

[34] Article 3 de la loi n° 71 de 2016 du 30 septembre 2016, relative à la loi sur l'investissement, Journal officiel de la République tunisienne n° 82 du 7 octobre 2016

[35] Article 2 de la loi n° 52 de 2018 du 29 octobre 2018, relative au Registre national des entreprises.

[36] Article premier du Code du travail.

- **Des perspectives relatives aux droits des femmes travailleuses.** Afin de renforcer les droits des femmes travailleuses, nous proposons de réviser le Code du travail à la lumière des dispositions de la loi organique n° 58 de 2017 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, notamment en ce qui concerne la violence économique, que son article 3 définit comme « tout acte ou omission susceptible d'exploiter la femme ou de la priver de ses ressources économiques, quelle qu'en soit la source, notamment la privation de ses biens, de son salaire ou de ses revenus, le contrôle des salaires ou des revenus, l'interdiction de travailler ou la contrainte au travail ».

Contribution 7 : Hilal Mansour

“À propos de la refonte du Code du travail”

Pr. universitaire et chercheur en droit social et en droit du travail

En réponse à votre demande relative à l’appréciation critique du Code du travail tunisien, celui-ci ne constitue, au sens juridique du terme, ni un véritable code sur la forme, ni une loi sur le travail au regard de son contenu.

Sur la forme

Le Code est composé de sept livres de taille inégale, avec une incohérence manifeste, puisque le Livre VII, intitulé « Dispositions spéciales », comprend à lui seul vingt chapitres, soit plus de la moitié du Code. En définitive, il s’agit davantage d’un recueil de textes épars que d’un véritable code élaboré selon une démarche de codification et les principes de la légistique.

Sur le contenu

Le Code comporte un amalgame entre le travail et l’emploi. Deux options peuvent dès lors être envisagées :

- Maintenir un code unique, en modifiant son intitulé pour en faire un **Code du travail et de l’emploi** ;
- Ou adopter deux codes distincts : **un Code du travail et un Code de l’emploi**.

Quant à mes observations, formulées de manière télégraphique afin de dresser un bilan permettant de justifier la refonte du Code du travail, il convient de relever quelques points positifs avant d’examiner ses points négatifs.

1. points positifs

- Le Code constitue un recueil de la législation du travail héritée du Protectorat français et inspirée des conventions internationales du travail. Il a été adopté et présenté aux travailleurs tunisiens à l’occasion de la fête du Travail, le 1er mai 1966, soit dix ans après l’indépendance. Nous célébrons donc aujourd’hui le **60e anniversaire du Code du travail**.
- Le corpus du Code du travail tunisien couvre l’ensemble des relations de travail, tant individuelles que collectives, ainsi que d’autres questions qui lui sont étrangères, avec toutefois un amalgame, une ambiguïté et surtout une incohérence d’ensemble.
- Depuis sa promulgation, le Code a connu plusieurs modifications, dont les plus importantes sont intervenues en deux étapes successives, en 1994 et en 1996, selon une démarche participative associant les partenaires sociaux, l’UTICA et l’UGTT. Ces modifications ont porté sur plus de 100 articles, concernant essentiellement :

A. L’unification de la représentation du personnel à travers la Commission consultative d’entreprise ;

B. La réglementation du travail à temps partiel ;

C. La réglementation du contrat de travail à durée déterminée (CDD), selon deux logiques contradictoires ;

D. La création des tribunaux d’arbitrage, qui n’ont jamais fonctionné ;

E. La réglementation de la santé et de la sécurité au travail, à la suite du transfert de la médecine du travail du ministère de la Santé publique au ministère des Affaires sociales, de la création de l’Institut de

santé et de sécurité au travail et de la mise en place d'un nouveau corps de médecins inspecteurs du travail ;

F. La majoration des amendes, qui demeurent néanmoins dérisoires et sont peu utilisées par les inspecteurs, ceux-ci privilégiant davantage la conciliation au contrôle ;

G. La dernière modification du Code, intervenue en 2025, portant sur la nouvelle réglementation des contrats de travail et l'interdiction de la sous-traitance ;

H. Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) comme norme sociale de recrutement ;

I. Le CDD comme régime limité à trois exceptions d'utilisation ;

J. La sous-traitance du travail autorisée sous certaines conditions ;

K. L'interdiction et la lourde sanction de la sous-traitance de travailleurs ;

L. L'application rétroactive de ces dispositions.

- À côté de ce Code du travail s'ajoute une autre source du droit professionnel : le droit conventionnel, dont le développement a commencé avec l'élaboration de la convention collective cadre en 1973, qui constitue la base des conventions collectives sectorielles, au nombre de 54 aujourd'hui. Le bilan de la révision de ces conventions collectives constitue un apport non négligeable en matière de salaires et de conditions de travail par rapport au Code du travail, qui demeure le seuil minimal. Cette question relève de l'ordre public social.

2. points négatifs

Pour une refonte du Code du travail dans son ensemble, les griefs suivants peuvent être retenus :

- Corriger la forme afin de doter la Tunisie d'un véritable Code du travail, construit autour des questions essentielles et permettant une meilleure articulation avec la négociation collective ;
- **De préférence, structurer le Code en deux parties : une partie législative et une partie réglementaire**, afin de penser la loi dans sa globalité, avec ses textes d'application ;
- Sur le fond, adapter la nouvelle législation du travail au nouveau contexte économique, dans le cadre d'une vision globale intégrant le droit de la sécurité sociale, afin d'assurer une meilleure complémentarité entre le statut du salarié et celui de l'assuré social. **Pour une meilleure cohérence du droit social tunisien.**
- **Faire des principes et droits fondamentaux au travail le chapitre préliminaire du nouveau Code du travail ;**
- Combler le vide juridique en réglementant toutes les nouvelles formes de travail : travail à distance, travail à domicile, télétravail, travail via les plateformes, travail intermittent, etc. ;
- Introduire une dose de flexicurité afin d'éviter toute confusion entre déréglementation et flexibilité du travail et de construire un nouveau compromis conciliant, d'un côté, la flexibilité et, de l'autre, la sécurité ;
- Rien ne vaut la loi en matière de représentation syndicale : il convient donc de compléter la représentation du personnel par la réglementation de l'exercice du droit syndical au sein de l'entreprise, dans un contexte de pluralisme syndical ;
- Avec la création d'un fonds de soutien aux salariés à la suite de la restructuration des entreprises, notamment en cas de réduction des effectifs, il convient de revoir le chapitre consacré au licenciement économique ;

- La question de la santé et de la sécurité au travail est aussi importante que la question salariale et mérite, à ce titre, un développement conforme aux conventions internationales en la matière ;
- En matière de relations collectives, réglementer le droit à la négociation collective avant le droit conventionnel, avec une meilleure articulation entre les différents niveaux de négociation ;
- Le règlement amiable des conflits collectifs de travail appelle le recours à des mécanismes tels que la conciliation, la médiation ou l'arbitrage, qui devraient être exercés en dehors du corps des inspecteurs, en raison de l'incompatibilité de ces missions ;
- Prévoir un chapitre consacré aux instances de contrôle administratif, notamment les différents corps de contrôle (corps de l'inspection du travail et corps de l'inspection médicale du travail) ainsi qu'au contrôle judiciaire, en révisant l'organisation des conseils de prud'hommes ;
- **Mettre à jour le chapitre consacré aux pénalités** : l'efficacité de la sanction pénale se mesure au respect de la règle sociale ; il convient donc de prévoir des sanctions réellement dissuasives ;
- Réviser la composition et le fonctionnement du **Conseil national du dialogue social**, afin qu'il devienne le siège de l'ensemble des débats en matière économique et sociale, notamment ceux relatifs aux projets de refonte du Code du travail et du Code de la sécurité sociale.

Contribution 8 : Salim Rekik

“Des dispositions dépassées par l’évolution technologique : de l’impossibilité d’appliquer les articles 130 et 144 du Code du travail et des nouvelles formes de travail”

Expert-conseil en droit du travail et en gestion des ressources humaines

La révision globale et approfondie du Code du travail constitue l’objectif recherché depuis plusieurs années. Toutefois, si, pour une raison ou une autre, une révision complète du Code ne pouvait être menée à bien, il conviendrait à tout le moins de procéder à sa mise à jour sur certains points dont l’application est devenue difficile, voire impossible, pour les responsables des ressources humaines au sein des entreprises. À cet égard, je citerai à titre d’exemple les dispositions suivantes :

L’article 130, au chapitre IX consacré aux congés annuels payés, impose à l’employeur de tenir un registre comportant cinq éléments relatifs au congé annuel payé, ce registre devant être signé par les bénéficiaires du congé.

Cette disposition est difficile à appliquer dans les conditions actuelles, notamment dans les entreprises employant un nombre important de travailleurs. Avec le développement des systèmes informatiques, l’employeur peut assurer le suivi de la prise effective par ses travailleurs de l’ensemble de leurs droits en matière de congés annuels, sans avoir à tenir ce registre, dont la gestion nécessite un temps et des efforts considérables.

Toutefois, tant que cette disposition demeure en vigueur, l’absence de tenue de ce registre constitue une infraction susceptible d’exposer son auteur à des amendes.

L’article 144, au chapitre II consacré au paiement des salaires, impose à l’employeur de consigner l’ensemble des données relatives aux salaires dans un registre spécial appelé « registre de paiement », que les inspecteurs du travail peuvent demander à consulter à tout moment.

À chaque paiement, le travailleur appose sa signature en regard de son nom dans ce registre.

Pour les entreprises employant un nombre important de travailleurs, il n’est pas possible, dans les conditions actuelles, de tenir ce registre conformément aux exigences et aux procédures prévues par la loi. À défaut, il faudrait affecter un agent à temps plein à cette tâche. Or, j’estime que les progrès de l’informatique dans le domaine de la paie ont rendu cette procédure obsolète. Malheureusement, elle demeure une obligation légale en vigueur et son non-respect peut exposer l’employeur à des amendes.

Cette procédure n’est plus adaptée à l’évolution technologique en matière de paie et a été dépassée par les évolutions intervenues dans ce domaine, d’autant que l’employeur est tenu de remettre chaque mois au salarié un bulletin de paie, en contrepartie de sa signature sur une copie de ce bulletin.

Cette formalité est également difficile à accomplir dans les conditions actuelles des entreprises employant un nombre important de travailleurs, d’autant plus que le paiement des salaires peut être établi au moyen d’un virement bancaire ou postal.

Au-delà des procédures juridiques dépassées par les évolutions intervenues dans le domaine du travail, qui devraient être révisées, voire supprimées, ces mêmes évolutions scientifiques et technologiques ont fait apparaître de nouvelles situations qui ne sont pas couvertes par les dispositions du Code du travail dans sa forme actuelle. Il est donc indispensable de les prendre en compte et de les encadrer juridiquement dans le cadre de la révision du Code, afin de permettre aux partenaires sociaux d’adapter l’application du droit du travail aux réalités contemporaines.

À titre d’exemple, on peut citer :

- **Le télétravail ;**
- **Le travail au profit d'entreprises établies en dehors du territoire tunisien.**

Contribution 9 : Abderrazak Zouari

“Quelques idées d’un économiste pour réformer le marché du travail en Tunisie”

Pr. émérite en sciences économiques à l’université tunisienne, ancien ministre du Développement régional et local

Concernant l’emploi, le point de vue de l’économiste est très clair : c’est la croissance qui crée l’emploi. Les études ont montré que seul un taux de croissance supérieur à 3 % permet de créer des emplois. Les politiques de l’emploi, les politiques de formation et les réformes du Code du travail sont utiles pour fluidifier le fonctionnement du marché du travail.

Quelles réformes sont nécessaires et devraient être prises en compte dans le cadre d’une réforme du Code du travail ?

1. Les études concernant l’ANETI ont montré que les programmes de l’emploi sont coûteux et ne permettent pas de résoudre le problème du chômage, tout particulièrement celui des diplômés de l’enseignement supérieur. Une question se pose : faut-il réformer l’ANETI ou faut-il tout simplement la supprimer ?

2. Faut-il un ministère de la Formation professionnelle ? Un choix institutionnel plus rationnel serait d’affecter la formation professionnelle secondaire (CAP, BTP) au ministère de l’Éducation et de rattacher la formation professionnelle post-BTP au ministère de l’Enseignement supérieur, notamment à travers les ISET.

3. Introduire une plus grande flexibilité dans les procédures de recrutement et d’adaptation aux aléas de la conjoncture.

4. Encourager la création d’entreprises de conseil permettant au salarié de disposer d’un CDI au sein de cette entreprise et d’être mis à la disposition des entreprises qui en ont besoin pour une période de trois ans renouvelables, avec la perspective d’une intégration au sein de l’entreprise d’accueil.

5. Créer un fonds de perte d’emploi afin de permettre au salarié ayant perdu son emploi de continuer à percevoir son revenu pendant une période déterminée, durant laquelle il suivrait une formation lui permettant de se réinsérer sur le marché de l’emploi. Cette formation devrait doter les personnes concernées de qualifications dans des métiers connaissant des tensions : maçons, plombiers, jardiniers, électriciens, emplois de proximité, etc.

6. Doter ces emplois d’un capital de départ sous la forme de crédits à taux bonifiés accordés par la BTS.

Ces idées sont celles d’un économiste. Il va de soi qu’il appartient aux juristes spécialisés en droit du travail de les adapter afin qu’elles puissent être prises en compte dans un Code du travail.

Contribution 10 : Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT)

“Vers un Code du travail moderne : la vision de l’UGTT pour la révision du Code du travail et des conventions collectives sectorielles”

Fakhr Eddine El Ouaïti, secrétaire général adjoint chargé du département des affaires juridiques

La révision du Code du travail et des conventions collectives sectorielles n’est plus une option conjoncturelle, mais une nécessité historique imposée par les profondes transformations qu’a connues le marché du travail en Tunisie depuis la fin des années 1980, et qui se sont davantage accentuées après la révolution, dans un contexte marqué par la progression des formes d’emploi précaire et l’élargissement des phénomènes d’exclusion sociale. Dans sa vision, l’Union s’appuie sur le principe d’un équilibre entre, d’une part, les exigences de pérennité de l’entreprise et sa capacité à rester compétitive et, d’autre part, la garantie des droits des salariés et de la protection sociale. L’objectif est de construire un Code du travail moderne, fondé sur le travail décent conformément aux normes internationales, tout en répondant aux spécificités de la réalité nationale.

Les expériences antérieures, notamment durant les périodes où la logique de flexibilité libérale a prédominé, ont montré qu’elles avaient engendré de profonds déséquilibres dans les relations professionnelles. Elles se sont notamment traduites par une extension des contrats précaires et de la sous-traitance de main-d’œuvre, affaiblissant la stabilité de l’emploi et accentuant la précarité de larges catégories de travailleurs. Malgré l’influence limitée dont elle disposait durant cette période, l’Union s’est employée à atténuer ces effets à travers l’action syndicale et des propositions législatives, tout en préservant un minimum d’équilibre social.

Le contrat social signé le 14 janvier 2013 a constitué une étape déterminante dans l’élaboration d’une nouvelle conception des relations de travail, fondée sur le dialogue entre les partenaires sociaux et sur l’adoption d’une législation globale favorisant l’emploi, protégeant les droits et consacrant les principes du travail décent tels que définis par l’Organisation internationale du Travail.

Dans ce cadre, l’Union a élaboré une vision intégrée de la révision du Code du travail, fondée sur un diagnostic précis de ses principales lacunes, à travers des études de terrain et de larges consultations associant les différentes structures syndicales et les experts spécialisés. Cette démarche a abouti à un ensemble d’orientations stratégiques, dont les principales consistent à limiter l’emploi précaire, à réglementer les contrats de travail, à pénaliser la sous-traitance de main-d’œuvre, à garantir l’égalité et la non-discrimination, ainsi qu’à procéder à une révision globale du régime du licenciement pour motifs économiques, afin de consacrer une approche préventive et de protéger les emplois.

Une attention particulière doit être accordée au développement du cadre juridique de la négociation collective, afin de renforcer l’autonomie des partenaires sociaux et de limiter l’intervention du pouvoir exécutif, tout en renforçant le rôle du Conseil national du dialogue social en tant qu’instance de régulation et garante de la pérennité du dialogue.

En conclusion, la réussite de ce processus demeure tributaire d’une véritable volonté politique d’instaurer un dialogue social responsable et équilibré, plaçant l’intérêt national au-dessus de toute autre considération et jetant les bases d’un nouveau modèle de développement fondé sur la justice sociale, le travail décent et la pérennité de l’entreprise.

Contribution 11 : Un groupe de chefs d'entreprises

"Consultation des chefs d'entreprises sur la révision du Code du travail"

Questionnaire collectif réalisé par l'IACE

Clarifier davantage les dispositions relatives aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) afin d'éviter toute interprétation divergente et de garantir un meilleur équilibre entre la flexibilité pour l'employeur et la stabilité pour le salarié.

Introduire un cadre légal plus adapté aux nouvelles formes de travail, notamment le télétravail, le travail hybride et les prestations numériques.

Renforcer les dispositions relatives à la formation continue et à l'employabilité afin d'encourager les entreprises à investir davantage dans le développement des compétences.

Encourager davantage le dialogue social et les mécanismes de médiation afin de prévenir les conflits du travail, de renforcer la confiance entre employeurs et salariés et de favoriser un climat social sain, stable et propice à la performance et à la productivité.

L'objectif principal devrait être de disposer d'un Code du travail moderne, équilibré et adapté aux réalités économiques et sociales actuelles, tout en garantissant la protection des droits des travailleurs et la compétitivité des entreprises.

Supprimer cette monumentale connerie qu'est la disposition relative à la sous-traitance. Prendre en compte les nouvelles formes de travail : freelance, télétravail, portage, etc. Fixer les règles de négociation avec les syndicats. Trop de politique, de jusqu'au-boutisme et d'irresponsabilité. Mettre en place la possibilité d'un actionnariat salarié.

Ajouter une réglementation sur le télétravail ; harmoniser, voire supprimer, le régime des 48 heures et ne conserver que le régime des 40 heures ; les deux régimes créent beaucoup d'inégalités entre les secteurs ; revoir les fautes graves et leur définition afin de prendre en considération les changements intervenus au sein des entreprises ; revoir les conditions applicables aux femmes en matière de repos, etc.

Il n'est pas intéressant de modifier notre Code du travail, la meilleure solution est de rédiger un nouveau Code du travail adapté aux nouvelles conditions du marché du travail. Il est nécessaire qu'il soit compatible avec les tendances des nouvelles générations, qui sont volatiles, et avec les multiples préoccupations des entreprises en matière de recrutement, de gestion des ressources humaines, etc.

Supprimer les conventions collectives ; 2) **réinstaurer le CDD et la sous-traitance**, au moins pour les fonctions qui ne sont pas liées à l'activité de l'entreprise, telles que le nettoyage des locaux et leur gardiennage ; 3) **assouplir les modalités de licenciement,** qui constituent un frein au recrutement. En effet, les entreprises évitent autant que possible de recruter car, en cas de difficulté, elles ne peuvent pas réduire facilement leurs effectifs.

Annexe 1 : Articles cités dans le document

Tableau 12

Article	Objet	Problématique associée
Article 23 bis	Indemnité de fin de contrat- licenciement abusif	Le plafonnement de l'indemnité transforme le licenciement en une décision économique calculée.
Article 28 (nouveau) - modification de 2025	Interdiction de la sous-traitance de main-d'œuvre et définition de celle-ci	Passage de l'absence de réglementation à l'interdiction absolue.
Article 29 (nouveau) - modification de 2025	Criminalisation de la sous-traitance et sanctions encourues	Amende de 10 000 dinars pour la personne physique, doublée pour la personne morale, et emprisonnement de trois à six mois en cas de récidive.
Articles 30 et 30 ter (nouveaux)	Contrats de prestation de services et d'exécution de travaux - limites de la responsabilité	Contradiction interne : l'article 30 exige que les travailleurs ne soient pas placés sous la direction de l'entreprise bénéficiaire, tandis que l'article 30 ter engage la responsabilité de cette dernière à leur égard.
Article 44	Limites à la décentralisation de la négociation au niveau de l'entreprise	Limite la flexibilité de la négociation collective.
Articles 31 à 44	Négociation collective et procédures applicables	Absence du principe de bonne foi en tant qu'obligation légale.
Article 75 (Constitution de 2022)	Loi organique régissant les syndicats (non encore adoptée)	Affaiblit la protection syndicale au sein de l'entreprise.
Article 79	Répartition de la durée du travail sur une période dépassant la semaine	Disposition demeurée pratiquement inapplicable malgré son adoption en 1996.
Article 130	Registre des congés annuels - documentation numérique	Place les entreprises numériques en situation d'infraction à la législation.
Article 144	Registre de paiement (documentation des salaires sur support papier)	Sanctionne les entreprises les plus avancées sur le plan numérique.
Articles 387 et 388	Peines d'emprisonnement en cas de grève illégale	Contraires aux recommandations de l'Organisation internationale du Travail.
Article 46 (Constitution de 2022)	Droit au travail et protection sociale	N'est pas reflété de manière effective dans le cadre juridique actuel.

Annexe 2 : Tableau des données et de leurs sources

Cette annexe rassemble l'ensemble des données quantitatives citées dans le document, avec leur valeur, leur année ou période de référence et leur source, afin de permettre au lecteur de vérifier chaque chiffre sans avoir à revenir au corps du document.

Tableau 13

Donnée	Valeur et année de référence	Source
Taux de chômage	14,9% : deuxième trimestre 2026	Institut national de la statistique (INS) Indicateurs de l'emploi et du chômage
Chômage des diplômés de l'enseignement supérieur	26,6% : deuxième trimestre 2026	Institut national de la statistique
Population active	4,19 millions d'actifs, dont 3,57 millions occupés : deuxième trimestre 2026	Institut national de la statistique
Chômage des femmes / des hommes	21,6% contre 11,8% : deuxième trimestre 2026	Institut national de la statistique
Travailleurs non couverts par le Code	43,9% : 2023	Banque mondiale, *Le secteur informel et la croissance inclusive au Moyen-Orient et en Afrique du Nord*
Emploi informel hors agriculture	36,2%	Organisation internationale du Travail
Nombre de travailleurs dans le secteur informel	Environ 1,3 million de travailleurs : 36% des personnes occupées	Observatoire national de l'emploi et des qualifications, Institut national de la statistique et Organisation internationale du Travail
Taille de l'économie informelle	35 à 40 % du PIB - 2023	Fonds monétaire international
Salaire minimum interprofessionnel garanti (régime de 48 heures)	491,504 dinars à compter de mai 2024 ; 554,736 dinars en 2026	Décret n° 67 de 2026 (*Journal officiel*, 30 avril 2026)
Taux de cotisation à la sécurité sociale	16,57% à la charge de l'employeur et 9,18% à la charge du salarié (25,75 % au total) - régime général non agricole	Caisse nationale de sécurité sociale
Ressources mobilisables grâce à l'intégration de 30 % des travailleurs informels	592 millions de dinars théoriquement sur la base de 2024 et 669 millions de dinars sur la base de 2026 ; 237–296 millions et 267-334 millions de dinars avec un taux de recouvrement de 40–50%	Calcul effectué dans le document à partir des données de l'Institut national de la statistique et de l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications
Déficit de la Caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale	708 millions de dinars en 2024 ; plus d'un milliard de dinars en 2025	Ministère des Affaires sociales
Dettes de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie	Environ 3 milliards de dinars - janvier 2025	Données publiées relatives aux caisses sociales
Ratio de couverture des retraités par les actifs	2,7 actifs pour un retraité	Ministère des Affaires sociales
Population âgée de plus de 60 ans	16,9% - 2024	Recensement général de la population et de l'habitat
Femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur	67,8% - 2024	Recensement général de la population et de l'habitat

Donnée	Valeur et année de référence	Source
Taux d'activité selon le sexe	27,1% pour les femmes contre 63,3% pour les hommes - deuxième trimestre 2026	Institut national de la statistique
Emplois menacés par l'automatisation	47% - 2013 (estimation concernant le marché du travail américain)	Frey & Osborne, Université d'Oxford
Taux de chômage comparés	Allemagne : 4,0% ; Danemark : 6,7% ; France : 8,3% - juillet 2026	Eurostat, taux harmonisés
Chômage au Maroc	13,0% - résultats annuels 2025	Haut-Commissariat au Plan
Salaires minimums comparés	France : 1 867,02 euros (juin 2026) ; Allemagne : 13,90 euros/heure (janvier 2026) ; Maroc : 17,92 dirhams/heure (janvier 2026) ; Danemark : absence de salaire minimum légal	Textes nationaux régissant le salaire minimum / ETUI 2025
Convention internationale sur le travail via les plateformes	Convention n° 193 — 12 juin 2026, 114e session	Organisation internationale du Travail
Révision de 2025 du Code du travail	Loi n° 9 de 2025 du 21 mai 2025	*Journal officiel* n° 61 du 23 mai 2025

Références et contributions

Cette étude s'appuie sur onze (11) contributions préparées spécialement pour l'Institut Arabe des Chefs d'Entreprises. Elles comprennent neuf contributions d'experts spécialisés en droit social, en droit du travail et en sciences économiques, une contribution de l'Union générale tunisienne du travail et un questionnaire adressé à plusieurs chefs d'entreprises. La liste des contributions est présentée ci-dessous, suivie de la liste des sources et documents officiels cités dans le corps du document. Les références aux contributions sont indiquées dans le document entre parenthèses, par le numéro de la contribution et le nom de son auteur. Les textes intégraux de ces contributions sont reproduits dans la section « Textes complets des contributions », après la conclusion, selon la même numérotation que celle retenue dans la présente liste.

I. Contributions (11 contributions)

1. Nouri Mzid, (ancien doyen de la Faculté de droit de Sfax, expert en droit du travail et en droit social) : « Pour une révision globale du Code du travail ».

2. Hafedh Laamouri, (professeur de l'enseignement supérieur en droit du travail et en sécurité sociale, ancien ministre de l'Emploi) : "Révision du Code du travail : combler le vide juridique en matière de négociation collective".

3. Majdi Hassan, (professeur de l'enseignement supérieur, expert en politiques économiques et en climat des affaires, directeur exécutif de l'Institut Arabe des Chefs d'Entreprises) : "Les évolutions du marché du travail au cours de la période post-pandémie et les nouvelles formes de travail dans les pays arabes", étude de référence, juillet 2021 (mise à jour en 2026).

4. Sana Souissi, (professeure à la Faculté de droit et des sciences politiques de Tunis, experte en droit social et en droit du travail) : "De la codification à la législation : les insuffisances du Code du travail et la nécessité d'une révision globale".

5. Fadwa Kahwaji, (maître de conférences à la Faculté de droit et des sciences politiques, Université de Tunis El Manar) : "Lecture critique des dispositions du Code du travail, soixante ans après sa promulgation, en vue de son développement et de sa réforme : analyse de la réglementation de la durée du contrat et de l'interdiction de la sous-traitance".

6. Ahmed Omrane, (professeur émérite de droit privé et de sciences criminelles, ancien président de l'Université de Kairouan) : "Pour une révision du Code du travail".

7. Mansour Hilal, (professeur universitaire et chercheur en droit social et en droit du travail)-« À propos de la refonte du Code du travail ».

8. Salim Rekik, (expert-conseil en droit du travail et en gestion des ressources humaines) : "Des dispositions dépassées par l'évolution technologique : de l'impossibilité d'appliquer les articles 130 et 144 du Code du travail et des nouvelles formes de travail".

9. Abdelrazak Zouari, (professeur émérite en sciences économiques à l'université tunisienne, ancien ministre du Développement régional et local) : "Quelques idées d'un économiste pour réformer le marché du travail en Tunisie".

10. Union générale tunisienne du travail, (Fakhreddine El Auaïti, secrétaire général adjoint chargé du département des affaires juridiques) : "Vers un Code du travail moderne : la vision de l'Union générale tunisienne du travail pour la révision du Code du travail et des conventions collectives sectorielles".

11. Chefs d'entreprises - "Consultation des chefs d'entreprises sur la révision du Code du travail", questionnaire collectif réalisé par l'Institut Arabe des Chefs d'Entreprises, 2026.

II. Sources et références officielles citées

1. République tunisienne - Code du travail promulgué par la loi n° 27 de 1966 du 30 avril 1966 et ses modifications ultérieures (1972, 1994, 1996, 2011, 2025).

2. République tunisienne - Loi n° 9 de 2025 du 21 mai 2025 portant réglementation des contrats de travail et interdiction de la sous-traitance.

3. République tunisienne - Constitution du 27 janvier 2022, articles 46, 47 et 75.

4. République tunisienne - Loi organique n° 58 de 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

5. République tunisienne - Loi de 2016 relative à l'investissement et loi de 2018 relative au Registre national des entreprises.

6. République tunisienne - Convention collective-cadre et conventions collectives sectorielles, 1973 et années suivantes (54 conventions sectorielles).

7. République tunisienne - Plan de développement 2026–2030 (documents préparatoires).

8. Ministère des Affaires sociales (Tunisie) - Données relatives aux caisses sociales et ratio de couverture des retraités par les actifs.

9. Institut national de la statistique (Tunisie) - Recensement général de la population et de l'habitat 2024 ; bulletin des indicateurs de l'emploi et du chômage, deuxième trimestre 2026.

10. Contrat social de 1977 et Contrat social signé le 14 janvier 2013 (gouvernement, Union générale tunisienne du travail, organisation patronale).

11. Commission 5+5 de négociation sociale, créée le 22 septembre 2014 ; Conseil national du dialogue social, session constitutive du 27 novembre 2018.

12. Banque mondiale (2023) - « Le secteur informel et la croissance inclusive au Moyen-Orient et en Afrique du Nord », Washington.

13. Banque mondiale - Rapport *Women, Business and the Law*, Washington. Le classement de la Tunisie au 152e rang sur 190 pays, avec un score de 64,4 points, figure dans l'édition 2024 ; l'estimation de l'impact de la réduction de l'écart entre les femmes et les hommes sur le PIB mondial figure dans l'édition 2026.

14. Organisation internationale du Travail (2023, 2025) - Rapports sur le travail informel, les nouvelles formes de travail et l'intelligence artificielle, Genève.

15. Organisation internationale du Travail - Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951).

16. Organisation internationale du Travail - Convention n° 181 concernant les agences d'emploi privées (1997).

17. Organisation internationale du Travail - Convention n° 193 sur le travail décent dans l'économie des plateformes, adoptée le 12 juin 2026 lors de la 114e session de la Conférence internationale du Travail, Genève.

18. Fonds monétaire international (2023) - Rapport des consultations avec la Tunisie au titre de l'article IV (taille de l'économie informelle).

19. Fonds monétaire arabe (2015) - Rapport sur la main-d'œuvre informelle dans les pays arabes.

20. Forum économique mondial - *Future of Jobs Report* (estimations relatives à l'impact de l'intelligence artificielle et de l'automatisation).

21. Rand Merchant Bank & Gordon Institute of Business Science - *Where to Invest in Africa 2025/2026* (classement de l'attractivité des investissements en Afrique).

22. Union européenne - Directive relative au travail via les plateformes numériques, 2024.

23. Royaume du Maroc - Code du travail, loi n° 65-99 du 11 septembre 2003 ; données du Haut-Commissariat au Plan, résultats annuels 2025 (taux de chômage de 13,0%).

24. République arabe d'Égypte - Nouvelle loi sur le travail de 2025 ; données de l'Agence centrale pour la mobilisation publique et les statistiques, premier trimestre 2026 (taux de chômage de 6,0%).

25. Royaume d'Arabie saoudite - Vision 2030 et dernières modifications du régime du travail.

26. République française - Ordonnances Macron du 22 septembre 2017 portant réforme du Code du travail.

27. Allemagne - Réformes Hartz I à IV (2003–2005), lois relatives aux services modernes sur le marché du travail.

28. Espagne - Ley 12/2021 du 28 septembre (« Ley Rider »), relative aux livreurs des plateformes numériques.

29. Royaume-Uni - Cour suprême du Royaume-Uni, *Uber BV and others v Aslam and others*, [2021] UKSC 5, 19 février 2021.

30. Danemark -Modèle de flexicurité : indemnisation du chômage et politiques actives du marché du travail.

31. Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013) - "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?", Oxford Martin School, University of Oxford (source de l'estimation de 47%, concernant le marché du travail américain).

32. France - Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif au télétravail, étendu par arrêté du 2 avril 2021 ; articles L.1222-9 et suivants du Code du travail ; article L.8231-1 (marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre).

33. Allemagne - *Arbeitsstättenverordnung* (ArbStättV), § 2, alinéa 7, relatif aux postes de télétravail, version modifiée en 2016 ; *Mindestlohngesetz* (MiLoG), salaire minimum horaire en vigueur.

34. Danemark - Absence de salaire minimum légal ; minima salariaux fixés par les conventions collectives (*overenskomster*), ETUI, *Collective bargaining and minimum wage regime in Denmark*, 2025.

35. Journal officiel de la République tunisienne — Textes modifiant et complétant le Code du travail, 1966–2025.

36. République tunisienne - Décret n° 67 de 2026 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti dans les secteurs non agricoles (régime de 48 heures et régime de 40 heures).

37. République tunisienne : Arrêté du ministre des Affaires sociales fixant les conditions, modalités et procédures d'application de l'article 30 quater du Code du travail (garantie financière des entreprises de prestation de services), septembre 2025.

38. Institut national de la statistique : Indicateurs de l'emploi et du chômage, deuxième trimestre 2026 (publiés le 15 août 2026).

39. Eurostat : *Unemployment rates, harmonised series*, juillet 2026 (Allemagne, Danemark, France), communiqué *Euro indicators* 3-01092026-BP du 1er septembre 2026.

40. France : SMIC au 1er juin 2026 ; **Allemagne -** salaire minimum de 13,90 €/heure au 1er janvier 2026 ; **Royaume du Maroc** - SMIG horaire de 17,92 MAD au 1er janvier 2026 (accord social tripartite d'avril 2024).

41. Hafedh laamouri : "Les nouvelles formes de travail et la contribution de l'intelligence artificielle au développement de marchés du travail productifs" , étude préparée pour l'Organisation arabe du travail, juillet 2026.

42. Observatoire national de l'emploi et des qualifications, en collaboration avec l'Institut national de la statistique, l'Organisation internationale du Travail et le Programme des Nations unies pour le développement (Étude nationale sur l'emploi informel en Tunisie (estimation du nombre de travailleurs dans le secteur informel à environ 1,3 million, soit 36% des personnes occupées) ; **Institut national de la statistique)-**Enquête nationale sur l'emploi informel de 2019 (1,598 million de travailleurs, soit 44,8% des personnes occupées).

IACE

IACE FOR A BETTER THINKING ...