

TUNISIE

La promotion de l'emploi est annoncée, depuis plusieurs années, comme étant une priorité absolue de la stratégie de développement de la Tunisie, notamment dans un contexte qui demeure marqué par un taux de chômage très élevé¹. À cet effet, les pouvoirs publics ont adopté une politique active se traduisant par une panoplie de mesures incitatives portant encouragement à l'emploi, particulièrement en faveur de certaines catégories de personnes qui souffrent de la sélectivité très poussée du marché du travail, comme les jeunes ; les nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur et les anciens salariés licenciés pour motifs économiques. Dans ce cadre s'inscrit l'action du fonds national de l'emploi créé en 1999² et dont les mécanismes d'intervention ont fait l'objet d'une importante restructuration par le décret n° 349 du 9 février 2009³. L'objectif de cette réforme consiste essentiellement à optimiser les programmes financés par le fonds national de l'emploi, en renforçant leur efficacité et en assurant leur adaptation aux nouveaux besoins du marché.

La restructuration des mécanismes d'intervention du fonds national de l'emploi a permis de les réunir en sept programmes à travers lesquels on peut observer à la fois la diversité des techniques contractuelles adoptées et la multiplicité des incitations financières accordées dans une finalité de promotion de l'emploi. Il convient de préciser que les contrats liés aux programmes d'intervention du Fonds national de l'emploi restent soumis à un dispositif juridique spécifique indépendant du Code du travail. Chacun de ces contrats s'adresse à une catégorie bien déterminée de personnes ayant des difficultés particulières d'insertion ou de réinsertion professionnelle.

¹ Selon les données de l'Institut national de la statistique (I.N.S.), le taux de chômage en Tunisie a atteint 14,7% en 2009 contre 14,1% en 2007. La situation est plus critique concernant les diplômés de l'enseignement supérieur qui représentent 55% de la demande additionnelle d'emploi et pour lesquels le taux de chômage est passé de 19,3% en 2007 à 22% en 2008.

² Loi n° 99-101 du 31 décembre 1999 portant loi de finances pour l'année 2000 (article 13).

³ Cette restructuration est venue concrétiser une série de recommandations adoptées lors de la consultation nationale sur l'emploi organisée en 2008.

Les interventions du Fonds national de l'emploi portent sur les programmes suivants :

- **Le stage d'initiation à la vie professionnelle** : il concerne les primo-demandeurs d'emploi, de nationalité tunisienne, titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur depuis au moins six mois. Ce stage peut se dérouler au sein d'une entreprise privée ou dans un établissement public. Sa durée ne peut dépasser en principe une année. L'établissement d'accueil ne s'engage pas à recruter le stagiaire à la fin de son contrat de stage. Mais, pour renforcer la possibilité d'un tel recrutement, le décret du 9 février 2009 dispose que l'entreprise ne peut accueillir à nouveau des stagiaires que si elle a préalablement recruté au moins 50% de l'ensemble de ses stagiaires ayant achevé leur formation durant les trois dernières années.

- **Le contrat d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur** : ce contrat a pour objet de permettre aux diplômés de l'enseignement supérieur dont la période de chômage excède trois années à compter de la date d'obtention du diplôme, d'acquérir des qualifications professionnelles en alternance entre une entreprise privée et une structure de formation, et ce conformément aux exigences d'un poste d'emploi pour lequel ladite entreprise s'engage à recruter le bénéficiaire concerné. Le contrat est conclu pour une période maximale d'une année sur la base d'un programme de formation spécifique arrêté entre l'entreprise, le stagiaire et l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant. La spécificité de ce contrat par rapport au contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle est qu'il comporte un engagement de la part de l'entreprise de recruter le bénéficiaire comme salarié après l'achèvement de la période de stage.

- **Le contrat d'adaptation et de réinsertion professionnelle** : ce contrat concerne les demandeurs d'emploi non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Il vise à leur permettre, durant une année, d'acquérir des qualifications professionnelles conformes aux exigences d'une offre d'emploi présentée par une entreprise privée et qui n'a pas été satisfaite compte tenu de l'indisponibilité de la main d'œuvre requise sur le marché de l'emploi. À cet effet, un programme de formation spécifique peut être réalisé au sein de l'entreprise d'accueil ou dans une structure de formation. L'entreprise s'engage aussi à recruter le stagiaire ayant achevé la période de sa formation.

- **Le contrat de réinsertion dans la vie active** : il a pour objet de permettre aux travailleurs ayant perdu leur emploi pour un motif économique ou suite à une fermeture subite et illégale de l'entreprise, d'acquérir de nouvelles compétences conformes aux exigences d'un poste préalablement identifié au sein d'une entreprise privée. Celle-ci s'engage à recruter le travailleur concerné à la fin de son contrat de réinsertion dont la durée maximale est fixée à une année.

- **Le programme d'accompagnement des promoteurs des petites entreprises** : ce programme permet aux bénéficiaires concernés désirant promouvoir de petites entreprises, d'être assistés par les pouvoirs publics dans l'identification et la réalisation de leur projet. Dans ce cadre, l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant peut prendre en charge le coût afférent à l'organisation de sessions d'adaptation au profit des personnes concernées, et ce, afin de les aider à identifier des idées de projets en relation avec leurs compétences et à élaborer les études de ces projets et de leurs plans d'affaires.

- **Le contrat emploi-solidarité** : ce contrat a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle de diverses catégories de demandeurs d'emploi à travers des actions spécifiques dans le cadre d'initiatives régionales ou locales de promotion de l'emploi, ou dans le cadre de l'adaptation aux changements conjoncturels du marché de l'emploi. Ces actions spécifiques qui s'adressent à des catégories ciblées de demandeurs d'emploi, qu'ils soient titulaires ou non de diplôme d'enseignement supérieur, sont réalisées dans le cadre de contrats-programmes annuels conclus entre les conseils régionaux, les ministères et les structures concernés.

- **Le programme du service civil volontaire** : ce programme a été ajouté par le décret n° 87 du 20 janvier 2010 modifiant et complétant le décret n° 349 du 9 février 2009. Il vise à permettre aux diplômés de l'enseignement supérieur primo-demandeurs d'emploi, et n'ayant pas bénéficié de stages d'initiation à la vie professionnelle, d'accomplir à titre volontaire et à mi-temps des stages dans des travaux d'intérêt général en vue d'acquérir des capacités pratiques et des aptitudes professionnelles, et à les faire bénéficier d'un accompagnement personnalisé facilitant leur insertion dans la vie active.

À travers cette présentation des différentes mesures liées aux programmes d'intervention du Fonds national de l'emploi, on peut surtout dégager un souci des pouvoirs publics de renforcer l'efficacité de ces programmes, tout en optimisant le rôle joué par les entreprises dans l'encadrement et l'intégration professionnelle des stagiaires. Ainsi, l'une des nouveautés introduites par le décret du 9 février 2009 est de créer, dans le cadre de certains programmes (relatifs aux contrats d'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur, ainsi qu'aux contrats d'adaptation et de réinsertion professionnelle et aux contrats de réinsertion dans la vie active), une obligation à la charge de l'entreprise d'accueil de recruter le stagiaire concerné à la fin de la période de formation. Cette obligation implique une promesse d'embauche insérée automatiquement dans le contrat de stage et à laquelle l'entreprise est normalement tenue de donner une suite positive en recrutant le stagiaire après l'achèvement de son stage.

Mais on peut douter de l'efficacité d'une telle mesure introduite par le décret de 2009. D'une part, ce décret n'a pas précisé les conditions relatives au recrutement du stagiaire, ni les cas dans lesquels l'entreprise serait en mesure de refuser un tel recrutement ? D'autre part, aucune mesure de protection spécifique n'a été prévue par le décret en faveur du stagiaire victime d'une décision de la part de l'employeur qui refuse, sans motif valable, de le recruter à la fin de son stage. Le décret se contente d'indiquer que l'entreprise qui ne satisfait pas à son obligation de recrutement ne peut bénéficier à nouveau d'un contrat d'insertion ou de réinsertion qu'après écoulement d'au moins deux années consécutives à compter de la fin du dernier contrat dont elle a bénéficié.

Par ailleurs, pour faciliter la mise en œuvre des mesures d'insertion et de réinsertion professionnelle liées aux différents programmes d'intervention du Fonds national de l'emploi, le décret du 9 février 2009 a prévu des incitations financières multiples traduisant la politique active de l'État dans ce domaine. Ces incitations sont essentiellement les suivantes :

- Versement d'indemnités mensuelles allouées aux stagiaires par l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant, en plus des indemnités complémentaires qui sont accordées par l'entreprise d'accueil⁴.

- Prime de recrutement accordée à l'entreprise lorsqu'elle engage, comme salarié, un stagiaire diplômé de l'enseignement supérieur, à la fin de son contrat d'insertion.

- Prise en charge par le Fonds national de l'emploi de la contribution patronale au régime de sécurité sociale en cas de recrutement d'un primo-demandeur d'emploi parmi les diplômés de l'enseignement supérieur. Cette prise en charge est prévue pour une période de sept ans, selon un taux dégressif allant de 100% lors des deux premières années jusqu'à 25% lors de la septième année.

- Prise en charge par le Fonds national de l'emploi, durant une année, d'une partie des salaires versés par l'entreprise en cas de recrutement d'un primo-demandeur d'emploi titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur.

Enfin, il y a lieu de signaler que les dispositions de la loi n° 88-6 du 8 février 1988, relative à la couverture sociale des stagiaires, sont étendues aux bénéficiaires des programmes du Fonds national de l'emploi durant la période de formation. Ils sont couverts, en outre, par le régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Les prestations qui leur sont accordées dans le cadre de ce régime sont prises en charge par le Fonds des accidents du travail.

NOURI MZID

Faculté de droit de Sfax

⁴ Depuis la réforme de 2009, le versement de ces indemnités complémentaires revêt désormais un caractère obligatoire pour l'entreprise d'accueil. Toutefois, ces indemnités ne sont pas soumises aux prélèvements au titre des cotisations sociales, ni de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.