

## TUNISIE

Le statut des représentants du personnel dans l'entreprise a constitué, en 2007, le principal sujet de l'actualité juridique du droit du travail tunisien. Dans ce cadre, se situe d'abord la promulgation de la loi n° 15 du 12 mars 2007 portant approbation de la Convention Internationale du Travail n° 135 concernant les représentants des travailleurs<sup>1</sup>. La ratification de cette convention a été, en réalité, depuis quelques années, l'une des principales revendications syndicales en Tunisie. Elle a préparé le terrain pour une intervention législative ayant introduit une réforme partielle du Code du travail par la loi n° 19 du 2 avril 2007<sup>2</sup> relative au statut des représentants du personnel dans l'entreprise. Cette réforme a consolidé, d'une part, le statut des représentants non syndicaux des travailleurs, et a institué, d'autre part, l'ébauche d'un statut légal des représentants syndicaux dans l'entreprise.

I - S'agissant des représentants non syndicaux, à savoir les salariés membres de la Commission consultative d'entreprise et les délégués du personnel<sup>3</sup>, la réforme de 2007 a permis surtout de renforcer le dispositif juridique de leur protection en matière de licenciement. Avant cette réforme, l'ancien article 166 du Code du travail exigeait déjà de soumettre le licenciement d'un représentant des salariés au sein de la Commission consultative d'entreprise ou d'un délégué du personnel à l'approbation de l'Inspection du travail territorialement compétente. Désormais, depuis la réforme de 2007, le contrôle administratif exigé par la loi en cas de licenciement d'un représentant du personnel n'est plus de la compétence de l'Inspection du travail, à l'échelle régionale, mais relève plutôt de la compétence du Directeur général de l'Inspection du travail et de la

---

<sup>1</sup> JO n° 21 du 13 mars 2007. Voir l'avis du Conseil constitutionnel n° 64-2006 déclarant que l'approbation de cette convention ne soulève aucune inconstitutionnalité.

<sup>2</sup> JO n° 27 du 3 avril 2007. Voir les deux avis du Conseil constitutionnel n° 63-2006 et n° 25-2007, à propos du projet de la loi, et déclarant que ses dispositions ne soulèvent aucune inconstitutionnalité.

<sup>3</sup> Le Code du travail dispose qu'il est institué dans toute entreprise employant au moins quarante travailleurs permanents, une structure consultative dénommée « Commission consultative d'entreprise » (art. 157). Dans les entreprises employant un nombre de travailleurs permanents égal ou supérieur à vingt et inférieur à quarante, le Code prévoit l'élection d'un délégué titulaire du personnel et un délégué suppléant (art. 163).

conciliation. Le législateur a voulu semble-t-il donner plus d'efficacité à la procédure de contrôle du licenciement des représentants du personnel en centralisant ainsi la décision administrative, l'inspecteur régional du travail se trouvant souvent dans une situation délicate pour prendre une telle décision sous la pression directe des parties en conflit.

Le législateur n'a pas voulu étendre le domaine du contrôle administratif pour couvrir d'autres mesures patronales susceptibles d'affecter le statut des représentants du personnel, comme la mutation ou la mise à pied à caractère disciplinaire. L'exigence d'une autorisation administrative préalable reste alors limitée au cas de licenciement, qu'il soit justifié par un motif personnel ou par un motif économique.

Concernant, spécialement, le licenciement pour motif économique, une innovation est apportée par cette loi de 2007 et consiste à accorder aux représentants du personnel une priorité au maintien dans l'emploi. Mais le législateur n'a pas précisé les modalités de mise en œuvre de cette mesure, ni les sanctions encourues en cas de non respect des dispositions de la loi à ce sujet. Tout au plus, le licenciement du représentant du personnel, décidé en violation de cette priorité, sera jugé abusif, donnant droit à une réparation pécuniaire.

Par ailleurs, la même sanction est prévue par la loi lorsque le licenciement intervient en violation des procédures instituées par l'article 166 du Code du travail ou encore contrairement à l'avis de l'autorité administrative compétente. Ainsi, le législateur tunisien n'a pas voulu consacrer la nullité du licenciement comme sanction de la violation du statut protecteur des représentants du personnel. Pourtant, le licenciement prononcé en violation de ce statut ne cause pas seulement un préjudice au salarié licencié, en le privant abusivement de son emploi, mais porte également atteinte à une liberté fondamentale en ce sens qu'il prive la collectivité des travailleurs d'être représentée par le délégué qu'elle a choisi comme porte-parole auprès du chef d'entreprise. Or, l'atteinte à une liberté fondamentale ne peut être sérieusement sanctionnée que par la nullité.

**II** - L'apport de la réforme de 2007 se manifeste particulièrement en ce qui concerne le statut des représentants syndicaux dans l'entreprise. Avant cette réforme, l'attitude équivoque du législateur quant à la présence de l'organe syndical sur les lieux du travail était observable. En effet, tout en

accordant à la liberté syndicale la valeur de liberté constitutionnelle et en insérant l'existence et le fonctionnement des syndicats dans un moule juridique libéral, le législateur tunisien restait muet quant à la place et au rôle de l'organe syndical dans l'entreprise en tant que structure de représentation des salariés face à l'autorité patronale. Néanmoins, ce silence a été tempéré par l'insertion au sein des conventions collectives d'un ensemble de dispositions permettant l'installation du syndicat dans l'entreprise comme structure de représentation des salariés. Cette présence syndicale leur permettait ainsi de bénéficier d'un ensemble de facilités et de moyens d'action que l'employeur était tenu de fournir aux délégués syndicaux. Mais en dépit de l'apport incontestable des conventions collectives en la matière, le « statut » conventionnel des délégués syndicaux restait sous le signe de la précarité à cause, notamment, de l'absence de dispositif juridique leur assurant une protection efficace contre toutes mesures patronales abusives motivées par leur fonction de représentants du personnel. Certes, la jurisprudence a pu étendre en leur faveur l'application de l'ancien article 166 du Code du travail exigeant, ainsi, que le licenciement d'un délégué syndical, à l'instar de tout autre représentant des salariés, soit autorisé au préalable par l'Inspection du travail. Mais l'attitude des tribunaux en la matière a été marquée par des vicissitudes attestant le fondement incertain de cette solution.

La loi du 2 avril 2007 est venue mettre fin à cette situation d'incertitude concernant le statut protecteur des délégués syndicaux en matière de licenciement. En effet, l'insertion de l'article 169bis au sein du Code du travail, a étendu en leur faveur l'application des dispositions de l'article 166 relatives à la procédure de licenciement des représentants du personnel<sup>4</sup>. Mais le législateur n'a pas précisé s'il convient de soumettre directement le licenciement du délégué syndical à l'autorité administrative, à l'instar du licenciement d'un délégué du personnel (art. 166, al. 2), ou de passer au préalable par la Commission consultative d'entreprise comme l'exige la loi pour le licenciement d'un salarié membre de cette commission (art. 166 al. 1)<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Par ailleurs, les délégués syndicaux bénéficient, comme les autres représentants des travailleurs, de la priorité au maintien dans l'emploi en cas de licenciement pour motif économique (art. 166bis du Code du travail).

<sup>5</sup> Cette réponse mérite d'être nuancée en distinguant l'hypothèse où le délégué syndical est membre de la Commission consultative (auquel cas l'employeur serait tenu de passer au préalable par cette commission avant de solliciter l'avis de l'autorité administrative) et l'hypothèse où le délégué syndical n'en est pas membre

Quelque soit la réponse, le licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse d'un délégué syndical, n'est sanctionnée que par des dommages intérêts. À ce niveau, aussi, on peut douter de l'efficacité d'une telle sanction, en l'absence de nullité du licenciement, surtout lorsque se trouve en jeu une liberté fondamentale à valeur constitutionnelle comme la liberté syndicale.

Enfin, l'article 169ter, également inséré au Code du travail par ladite loi évoque les facilités qui doivent être accordées aux représentants syndicaux pour l'accomplissement de leurs missions. Mais cet article se limite simplement à annoncer que lesdites facilités « sont fixées dans les conventions collectives ». Ce renvoi au droit négocié peut être interprété comme un signe de respect de l'autonomie des partenaires sociaux dans ce domaine qui touche directement le système des relations professionnelles dans l'entreprise. Du reste, ce choix du législateur est conforme aux normes de l'OIT qui autorisent l'application des conventions ratifiées par voie de conventions collectives<sup>6</sup>. Mais le renvoi aux conventions collectives, dans un domaine lié directement à l'exercice d'une liberté fondamentale à valeur constitutionnelle, en l'occurrence la liberté syndicale, semble être une solution inadaptée et d'une efficacité douteuse. Ceci est d'autant plus vrai que l'expérience a révélé que l'apport des conventions collectives concernant les facilités ou moyens d'action à accorder aux représentants syndicaux pour l'exercice de leur fonction dans l'entreprise est resté dans l'ensemble très insuffisant, voire lacunaire à cause du caractère évasif des formules utilisées par les dispositions conventionnelles en la matière. Ainsi, l'obtention de ces moyens, indispensables pour assurer l'autonomie de l'organe syndical vis-à-vis de l'employeur, reste souvent tributaire du bon vouloir de celui-ci et de ses rapports avec les délégués syndicaux.

**Nouri Mzid**

*Faculté de droit de Sfax*

---

(auquel cas le licenciement devrait être soumis directement au Directeur général de l'Inspection du travail et de la conciliation).

<sup>6</sup> L'article 6 de la Convention Internationale du Travail n° 135 prévoit, ainsi, que l'application de ses dispositions « pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale ».