



POUR UNE REFORME DU CADRE JURIDIQUE DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN TUNISIE



Prof. Hatem KOTRANE



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des affaires étrangères DFAE
Secrétariat d'Etat SEE-DFAE
Paix et droits de l'homme



POUR UNE REFORME DU CADRE JURIDIQUE DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS MIGRANTS EN TUNISIE

NOTE ARGUMENTAIRE

Elaborée par

Hatem KOTRANE

Professeur émérite à la Faculté des sciences juridiques,
politiques et sociales de Tunis- Université de Carthage

Coordinateur scientifique du projet

Assisté par

M. Imed Zouari

Expert en plaidoyer

Avec l'appui de l'équipe du projet :

Hajer Habchi, directrice de l'IADH

Wafa Kanzari, coordinatrice du programme migration

Mariem Nagaoui, assistante du programme migration

Décembre 2022



Remerciements

L'équipe de travail tient à remercier tous les représentants des acteurs institutionnels, les membres des organisations syndicales et patronales, les représentants de la société civile et les personnes ressources ayant pris part aux consultations régionales tenues à Tunis, Sfax et Médenine et ayant accepté de fournir des informations et d'exprimer leurs points de vue sur le sujet d'inclusion et de développement professionnel des étrangers.

Nos remerciements vont également à Mme Ahlem Hammami, directrice de l'Observatoire National de la Migration et à M. Yadh Bouselmi, expert en Migration et asile pour leurs remarques et suggestions pertinentes en vue d'enrichir le présent travail.

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de la Coopération Suisse.

Le présent ouvrage ne doit pas être utilisé, publié ou rediffusé dans l'intention première d'en obtenir un avantage commercial ou une compensation financière, sauf à des fins éducatives, par exemple, aux fins de son intégration dans un manuel.

La version intégrale de la note argumentaire est disponible sur le lien :

www.aihr-iadh.org/ar/

Tables des matières

INTRODUCTION

- 1) L'initiative de l'IADH : contexte et partenariat 4
- 2) Cadre international : les instruments internationaux de référence 5
- 3) Cadre national : l'engagement international de la Tunisie pour la protection des travailleurs migrants 6

1 ère Partie- ANALYSE DE LA SITUATION 7

(A) RIGIDITE DES CONDITIONS LEGALES DE TRAVAIL DES MIGRANTS, OBSTACLE A LEUR INTEGRATION SOCIALE VIA LE TRAVAIL 7

- (1) Un système légal de contrôle administratif, assorti de sanctions pénales 7
- (2) Dérogations 8

(B) DIFFICULTES PRATIQUES 9

- (1) Un système portant atteinte au droit à la mobilité professionnelle et géographique 9
- (2) La liaison étroite entre le titre de travail et le titre de séjour, obstacle majeur à l'intégration 10
- (3) Un système encourageant le marchandage de main-d'œuvre et les recrutements irréguliers 10
- (4) Hésitations jurisprudentielles quant à la reconnaissance du principe de l'identité de traitement des travailleurs migrants avec les travailleurs tunisiens 11

2ème Partie- RECOMMANDATIONS 13

(A) REGULARISER LA SITUATION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ACTUELLEMENT EMPLOYES EN TUNISIE 13

(B) REVISER LE RÉGIME JURIDIQUE DE L'EMPLOI DE LA MAIND'ŒUVRE ETRANGERE 14

ANNEXES:

- 1) Les Principes et les règles définis par la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990) 18
- 2) Proposition d'une nouvelle rédaction du chapitre II du livre VII du code du travail 20



INTRODUCTION

1) L'initiative de l'IADH : contexte et partenariat

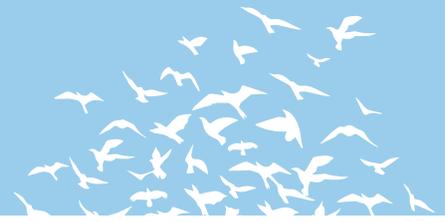
1. Pays essentiellement d'émigration¹, la Tunisie est devenue, depuis une décennie au moins, un pays de transit et même de destination pour les migrants de différentes nationalités à la recherche d'une protection, d'opportunités de travail et de l'amélioration de leur condition de vie, ou venant en Tunisie pour suivre des études et acquérir une première expérience professionnelle. La population immigrée représenterait 0,5% de la population tunisienne, soit 58.990 personnes d'après l'INS, Enquête Nationale sur la migration internationale 2020/2021.

2. C'est dans ce contexte général et dans le cadre du projet « Migration Digne pour le Développement en Tunisie », financé par la coopération suisse, que l'Institut Arabe des Droits de l'Homme (IADH) a organisé une série de consultations sous la forme d'un premier atelier de réflexion, tenu le 14 octobre 2022 à Tunis, suivi d'ateliers de concertations dans trois régions (Médenine, Sfax et Tunis) les 18, 19 et 20 Octobre 2022, qui ont réuni les différents acteurs travaillant sur la question migratoire : des membres des organisations syndicales - l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), du côté des travailleurs, l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) et la Confédération des Entreprises Citoyennes de Tunisie (CONNECT), du côté des employeurs –, des autorités publiques en charge des questions de l'emploi et de la migration, des autorités régionales ainsi que des représentants de la société civile.

3. Ces ateliers, conduits par une équipe d'experts désignés par l'IADH, ont pu faire une analyse du cadre législatif actuel et des politiques et pratiques relatives à la main-d'œuvre étrangère en Tunisie et des perspectives d'inclusion et de développement professionnel des étrangers.

¹Le nombre de tunisiens établis à l'étranger est estimé à 6,65% de la population totale selon les estimations de la division de population des Nations Unies.

- Cf. United Nations, Department of Economic and Social Affairs. Population Division, 2019. Trends in International Migrant Stock: The 2019 revision.



2) Cadre international : les instruments internationaux de référence

4. La présente note argumentaire fait une synthèse des principales discussions et recommandations issues des différents ateliers et consultations ainsi tenues en focalisant sur les principes et valeurs qui ont été au cœur du Programme intégré sur le recrutement équitable (FAIR) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui vise à contribuer à la promotion des pratiques de recrutement équitable à travers des corridors migratoires en Afrique du Nord, au Moyen-Orient et en Asie du Sud.

5. La stratégie du projet, qui se fonde sur les instruments pertinents de l'OIT, notamment les Conventions (n° 97) de 1949 et (n° 143) de 1975 de l'OIT sur les travailleurs migrants (non ratifiées par la Tunisie), est basée sur une approche en trois volets :

- Promouvoir des corridors de recrutement équitables afin de lutter contre les abus et l'exploitation des travailleurs ;
- Fournir aux travailleurs migrants un accès à des informations fiables et des services de protection plus efficaces ; et
- Mener des recherches innovantes sur le recrutement équitable et diffuser ces connaissances.

6. La présente note argumentaire est, en même temps, guidée par les Principes et règles définis par le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, formellement adopté le 19 décembre 2018 par l'Assemblée générale des Nations Unies à la suite de la Conférence intergouvernementale de Marrakech qui s'est tenue le 10 décembre 2018, et signé par plus de 150 pays dont la Tunisie.

7. Enfin, la présente note argumentaire est guidée par les Principes et les règles définis par la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990), non ratifiée par la Tunisie², et ce, alors même qu'elle constitue un texte assez équilibré :

- La Convention ne reconnaît aucun droit spécifique à l'emploi ou à l'intégration des migrants à travers le travail ;

² La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille n'a reçu que 57 ratifications de pays qui sont essentiellement des pays d'émigration. Elle est ratifiée par six pays de la région MENA : Algérie, Egypte, Libye, Mauritanie, Maroc et Syrie.z



- La Convention reconnaît, principalement, les droits fondamentaux des travailleurs migrants et des membres de leurs familles, ainsi que les droits spécifiques, plus liés au domaine du travail, y compris notamment le droit à un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les nationaux de l'Etat d'emploi (Voir pour plus de détails, la présentation de la Convention en annexe à cette note).

3) Cadre national : l'engagement international de la Tunisie pour la protection des travailleurs migrants

8. La politique de la migration de la Tunisie s'intègre, sans doute, dans une stratégie qui fait de la protection des droits des migrants travailleurs un de ses objectifs principaux. Elle reconnaît en outre que les migrants sont des acteurs de la résilience et des vecteurs du développement aux niveaux national, régional et local, et ce, alors même que la Tunisie n'a pas encore ratifié la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles³.

De même, comme il a été rappelé ci-haut, la Tunisie n'a pas ratifié les Conventions (n° 97) de 1949 et (n° 143) de 1975 de l'OIT sur les travailleurs migrants, et ce, alors même qu'elle a ratifié à ce jour soixante-quatre (64) conventions internationales du travail comprenant notamment les huit (8) conventions fondamentales se rapportant aux principes et droits fondamentaux de l'Homme au travail.

9. L'analyse, dans un premier temps, de la situation juridique des travailleurs migrants permettra de passer en revue les principaux textes juridiques applicables au plan national et les difficultés qu'ils suscitent dans leur mise en oeuvre dans la pratique **(1ère Partie)**.

Une synthèse des recommandations formulées par les divers participants aux consultations et aux ateliers de réflexion sera, par la suite, présentée visant, notamment, à procéder à la régularisation exceptionnelle de la situation de certaines catégories de travailleurs migrants actuellement employés en Tunisie, ainsi qu'à la réforme du Code du travail dans le cadre d'une Stratégie Nationale de la Migration reconnaissant que les migrants sont des acteurs de la résilience et des vecteurs du développement aux niveaux national, régional et local **(2ème Partie)**.

³ La Tunisie a ratifié 8 des neuf grands instruments internationaux des droits de l'Homme : Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Pacte international relatif aux droits civils et politiques, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, Convention relative aux droits de l'enfant, Convention relative aux droits des personnes handicapées et Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées.



1ère Partie- ANALYSE DE LA SITUATION

10. Le statut juridique des travailleurs migrants en Tunisie⁴ a connu une évolution suite notamment aux réformes introduites par la loi n° 94-21 du 21 février 1994 et la loi n° 96-42 du 15 juillet 1996 qui ont modifié un grand nombre de dispositions du Chapitre II du Livre VII du Code du travail, intitulé « Emploi de la main-d'oeuvre étrangère ». L'intégration sociale des travailleurs étrangers reste, néanmoins, entourée de conditions rigides (A). Le système mis en place rencontre, en même temps, des difficultés d'application en pratique, plaçant les travailleurs migrants dans une situation d'inégalité et de précarité (B).

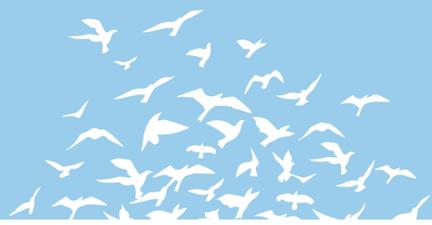
(A) RIGIDITE DES CONDITIONS LEGALES DE TRAVAIL DES MIGRANTS, OBSTACLE A LEUR INTEGRATION SOCIALE VIA LE TRAVAIL

(1) Un système légal de contrôle administratif assorti de sanctions pénales

11. Dans le Chapitre II du Livre VII du Code du travail (CT), intitulé « Emploi de la main-d'oeuvre étrangère », le législateur organise un système d'administration de l'emploi des migrants essentiellement restrictif, dont l'une des conditions, selon l'article 258-2, est que « Tout étranger, qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit, doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention "autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie" ». Le même article 258-2 ajoute que « ...Le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement ».

12. Le système mis en place est, en même temps, assorti de sanctions pénales, sous forme de peines contraventionnelles pour l'employeur consistant en une amende de 12 à 30 dinars par jour et par travailleur, à compter de la date où l'infraction a commencé jusqu'à celle où elle a été constatée (article 265 C. Trav.) et, pour le travailleur qui continuerait à travailler malgré la réquisition notifiée par l'un des agents de contrôle, la peine est une peine privative de liberté : 1 à 15 jours de prison et une amende de 120 à 300 dinars ou l'une de ces deux peines seulement (article 266 C. Trav.).

⁴ Cf. Hatem KOTRANE, « Evaluation juridique de la législation relative aux travailleurs migrants et aux membres de leurs familles : situation actuelle et vision future », in L'impact des migrations sur l'économie tunisienne, Quatrième Ecole d'Été sur la migration, Organisation Internationale de la Migration (OIM) et Institut National du Travail et des Etudes Sociales (INTES), Tunis, 16 mars 2021, à paraître ; « L'intégration des migrants via l'accès au travail », in L'intégration des migrants dans les sociétés d'accueil, Quatrième Ecole d'Été sur la migration, Organisation Internationale de la Migration (OIM) et Institut National du Travail et des Etudes Sociales (INTES), Tunis, 10-15 septembre 2018.



(2) Dérogations

13. Des dérogations multiples sont apportées à ce système d'emploi des migrants par le Code du travail lui-même autorisant d'édicter, par décrets d'application pris sur proposition du ministre des Affaires Sociales, après avis du ministre des Affaires Etrangères, « ...des régimes spéciaux, en matière d'utilisation de la main-d'oeuvre étrangère. Ils peuvent prévoir notamment, pour tout ou partie du territoire, pour certaines catégories professionnelles, certaines activités dans leur ensemble ou pour certaines entreprises déterminées, le pourcentage de main-d'oeuvre étrangère susceptible d'être employée ainsi que les délais impartis aux employeurs pour régulariser leur situation » (Article 260 C. Trav.).

14. D'autres dérogations résultent d'accords bilatéraux conclus avec certains Etats maghrébins⁵, mais également d'un régime de faveur accordé à des sociétés exerçant des activités de services régies par le Code de commerce et par le Code d'incitation aux investissements et autres textes qui y sont liés, y compris notamment la loi n° 71-2016 du 30 septembre sur l'investissement dont le bénéfice est étendu à tout investisseur, c'est-à-dire « ...toute personne physique ou morale, résidente ou non résidente, qui réalise un investissement » et toute entreprise, c'est-à-dire « ...toute unité qui a pour but de produire des biens ou de fournir des services et qui prend la forme d'une société ou d'une entreprise individuelle conformément à la législation tunisienne » (Article 3 de la loi).

15. Fondée essentiellement sur le principe que « L'investissement est libre » (Article 4 de la loi), la loi prévoit tout un ensemble d'avantages et d'incitations, y compris celui prévu par l'article 6 conférant la possibilité de recruter des cadres de nationalité étrangère, dans la limite de 30% du nombre total de ses cadres, limite revue à la baisse après la 3ème année à compter de la date de la constitution juridique de l'entreprise ⁶.

⁵ Cf., par exemple, la Convention d'établissement entre la République Tunisienne et le Royaume du Maroc, signée à Tunis le 9 décembre 1964 et ratifiée par la loi n°66-35 du 3 mai 1966, et qui dispense de la carte de séjour (Article 2) les ressortissants de chacun des États signataires et leur garantit explicitement le droit à l'emploi (Article 5).

Article 2 : Les citoyens de chacun des deux pays porteurs de passeports, en cours de validité, seront dispensés des visas d'entrée sur le territoire de l'autre pays.

Article 5 : Les citoyens de chacun des deux pays jouiront dans le pays de l'autre du droit de travailler, de posséder des biens meubles et immeubles, d'en assurer la gestion sous toutes ses formes ainsi que d'exercer toutes sortes d'industrie, de commerce, de culture et toute autre profession, y compris les professions réglementées, le tout au même titre que les nationaux en ce qui concerne les droits et devoirs conformément aux lois qui leur sont applicables.

⁶ Article 6 : « Toute entreprise peut recruter des cadres de nationalité étrangère dans la limite de 30% du nombre total de ses cadres jusqu'à la fin de la 3ème année à compter de la date de constitution juridique de l'entreprise ou de la date d'entrée en activité effective au choix de l'entreprise. Ce taux doit être ramené à 10% à partir de la 4ème année à compter de ladite date. Dans tous les cas, l'entreprise peut recruter quatre cadres de nationalité étrangère. Au-delà des taux ou limite prévus au paragraphe précédent, l'entreprise est soumise, quant au recrutement des cadres étrangers, à une autorisation délivrée par le ministère chargé de l'emploi conformément aux dispositions du code du travail. Les procédures de recrutement des cadres étrangers sont soumises aux dispositions du code du travail à l'exception des paragraphes 2, 3, 4, et 5 de son article 258-2 ».



16. D'autres régimes dérogatoires sont prévus par des textes spéciaux, comme celui bénéficiant aux agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère dans la limite de quatre agents, et ce, conformément aux dispositions de l'article 24 de la loi n° 92-81 du 03 août 1992 relative aux zones franches économiques⁷ – devenues Parcs d'activité économique-, telle que modifiée et complétée par la loi n° 94-14 du 31 janvier 1994 et par la loi n° 2001-76 du 17 juillet 2001, ou encore le régime défini par l'article 107 du Code minier⁸, promulgué par la loi n°2003-30 du 28 avril 2003.

17. On en arrive ainsi à un système où, par-delà les similitudes apparentes entre l'ensemble des migrants, des différences fondamentales séparent les uns des autres, y compris en Tunisie. Il serait artificiel de comparer, dans ces conditions, la situation des cadres d'entreprises bénéficiant ainsi de régimes dérogatoires fondés sur l'attraction des compétences en demande en Tunisie, voire de contournement du dispositif légal gouvernant la condition des étrangers, à celle des travailleurs migrants ordinaires, en situation précaire, en majorité sub-sahariens, peu qualifiés, soumis à un régime de restriction juridique, administrative et pénale aboutissant à placer les travailleurs migrants dans une situation réelle d'inégalité et de précarité.

B) DIFFICULTES PRATIQUES

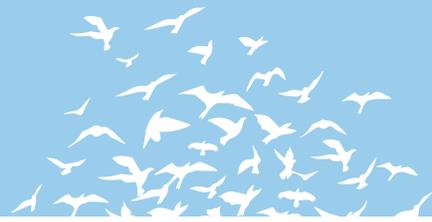
(1) Limites au droit à la mobilité professionnelle et géographique

18. Aux termes de l'article 259 du Code du travail (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996), « Aucun employeur ne peut recruter ou conserver à son service un travailleur étranger non muni des pièces prévues à l'article 258-2 du présent code. Il ne peut également recruter ou conserver à son service un travailleur étranger dans une profession ou un gouvernement non indiqués dans le contrat de travail ». Cette dernière disposition est critiquable car portant atteinte au droit à la liberté du travail. Que l'employeur soit contraint à n'engager que des travailleurs étrangers munis d'une autorisation, la chose en soi peut trouver quelques justifications ; mais que l'employeur soit invité à assurer les services des autorités de police en vérifiant l'accomplissement des formalités de séjour, cela ne relève pas de son rôle. Mais surtout, rien ne justifie les restrictions apportées à la liberté du travail qui implique, selon l'article 14 a) de la convention n° 143 de l'OIT sur les travailleurs migrants – non ratifiée par la Tunisie – le droit des travailleurs à la mobilité géographique et professionnelle⁹.

⁷ Article 24 : « Les opérateurs peuvent recruter librement des agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère dans la limite de quatre (4) par entreprise, notification de ce recrutement devant être faite à l'exploitant « du parc d'activités économiques ». L'exploitant est tenu de notifier ce recrutement aux ministères de l'intérieur, de l'économie nationale, de la formation professionnelle et de l'emploi et à la banque centrale de Tunisie ».

⁸ Article 107 : « Nonobstant les dispositions de l'article 75 du présent Code, le Titulaire peut, dans le cadre de ses Activités de prospection, de Recherche et d'Exploitation, recruter un personnel d'encadrement de nationalité étrangère, à condition d'en informer au préalable les services compétents du Ministère chargé de l'Emploi, et ce, conformément aux procédures en vigueur ».

⁹ Article 14 : « Tout Membre peut : (a) subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une



(2) La liaison étroite entre le titre de travail et le titre de séjour, obstacle majeur à l'intégration

19. D'autres obstacles juridiques et pratiques subsistent pour une meilleure intégration des étrangers sur le marché du travail tunisien, du fait essentiellement du lien établi par l'article 11 de la loi n° 1968-07 du 8 mars 1968 relative à la condition des étrangers en Tunisie¹⁰, et par l'article 33 du décret n° 1968-198 du 28 juin 1968 réglementant les conditions d'entrée et de séjour des étrangers en Tunisie¹¹ établissent un lien entre le titre de séjour et le titre de travail, de sorte que la rupture du contrat de travail peut constituer un motif de retrait de la carte de séjour octroyée à l'étranger, dès lors que « les raisons pour lesquelles la carte de séjour lui a été accordée ont disparu ». Ce lien accentue la vulnérabilité du travailleur migrant, sa dépendance à l'employeur et son exposition aux pratiques abusives lors du recrutement.

(3) Un système encourageant le marchandage de main-d'oeuvre et les recrutements irréguliers

20. D'autres difficultés doivent être relevées et sont liées à l'intervention d'entités privées servant, dans un cadre tout à fait illégal, d'intermédiaires en matière de recrutement de travailleurs migrants. Certes, le système d'intermédiation est, en ce domaine, verrouillé par une interdiction d'intervention des acteurs non étatiques dans le domaine du placement et de l'orientation de la main-d'oeuvre. La Tunisie, qui n'a ratifié ni la Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée) ni la Convention (n°181) sur les agences d'emploi privées, a en effet choisi la formule de la suppression pure et simple des bureaux de placement privés ; gratuits ou payants (art. 285 C. Trav.).

21. Des agences privées interviennent pourtant dans l'intermédiation sur le marché du travail tunisien, tant pour le recrutement de travailleurs tunisiens qu'étrangers dans le cadre de mesures dérogatoires qui sont en apparence régulières, mais qui pourraient couvrir des cas de fraude aux dispositions du Code du travail.

période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance ;

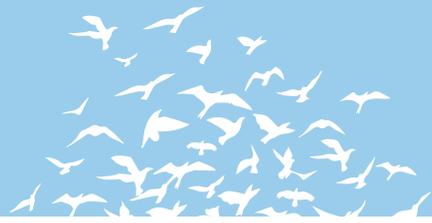
(b) après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, réglementer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger ; (c) restreindre l'accès à des catégories limitées d'emplois et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.

¹⁰ Art. 11 : « Les services de sécurité peuvent retirer la carte de séjour temporaire à tout étranger :

- qui a commis des actes de nature à nuire à l'ordre public.

- si les raisons pour lesquelles la carte de séjour lui a été accordée ont disparu ».

¹¹ Article 33 : « La carte de séjour temporaire est retirée à l'étranger: 1°) s'il a commis des actes qui sont de nature à nuire à l'ordre public; 2°) si les raisons qui ont motivé l'octroi du visa et de la carte de séjour venaient à disparaître ».



22. Dans le cas de travailleurs migrants en tout cas, la précarité de leur situation les expose à toute forme de pratiques d'emploi irrégulières, y compris celles opérées par des intermédiaires informels de recrutement, dans des conditions échappant largement au contrôle des autorités publiques, ainsi qu'aux prérogatives de l'Inspection du travail. Le secteur le plus connu est celui du bâtiment, mais les pratiques s'étendent à diverses activités commerciales, de services et à l'agriculture, sans omettre le travail domestique auquel sont exposées les travailleuses originaires de l'Afrique subsaharienne et notamment de la Côte-d'Ivoire, dont certaines seraient victimes de pratiques relevant de la traite des personnes au sens de la loi organique n°61-2016 du 3 août 2016 relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes.

(4) Hésitations jurisprudentielles quant à la reconnaissance du principe de l'identité de traitement des travailleurs migrants avec les travailleurs tunisiens

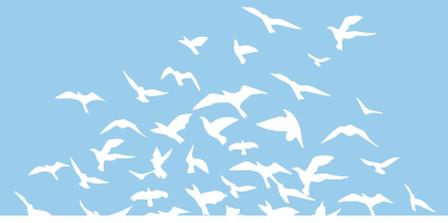
23. Une des dispositions les plus bénéfiques de tout le système juridique tunisien applicable aux travailleurs migrants est celle du droit à l'égalité de traitement, proclamé par l'article 263 du Code du travail, ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, selon lequel « Le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations du travail et applicables au travailleur tunisien ».

24. Les tribunaux et à leur tête la Cour de cassation en font cependant une application hésitante. Ainsi, dans un arrêt civil n° 6587 du 7 février 2005, la Cour de cassation a jugé, à tort, que le travailleur étranger qui a été employé sans autorisation préalable ne peut prétendre à réparation à la suite de son licenciement abusif par son employeur dès lors que son contrat de travail est nul¹².

Cette position est critiquable car elle revient à faire bénéficier l'employeur d'une situation illicite qu'il a lui-même créée, contrairement à un principe général de droit, multiséculaire, selon lequel : Nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude.

25. Plus récemment, la Cour de cassation a pris une position plus adaptée à la réalité des relations du travail. Ainsi, dans un arrêt civil n° 6266, en date du 24 octobre 2014, elle a considéré, à juste titre, que l'emploi d'un travailleur étranger est soumis à des dispositions spéciales qui obligent, en cas de leur inobservation par l'employeur, que ce dernier indemnise le travailleur en contrepartie du travail accompli en exécution du contrat, dès lors que la philosophie du législateur en la matière est d'obliger l'employeur à respecter les

¹² Cour de cassation, arrêt civil n° 6587 du 7 février 2005, Revue de l'actualité juridique (مجلة الأخبار القانونية) n° 20-21, mars 2007, page 34.



prescriptions légales assorties de sanctions pénales tout en protégeant le travailleur étranger en lui reconnaissant tous les droits et obligations applicables au travailleur tunisien, en application de l'article 263 du CT et les conventions bilatérales conclues en la matière¹³.

26. L'examen des conditions réelles auxquelles sont confrontés les travailleurs étrangers en Tunisie montre, toutefois, que le principe de l'égalité de traitement proclamé par l'article 263 du Code du travail reste en bonne partie ineffectif. La précarité de leur situation affecte, pour ainsi dire, ledit principe d'égalité.

27. Ainsi, dans son Rapport de 2017, la Commission de contrôle de l'application des Conventions et des Recommandations de l'OIT se référant aux articles 2 et 3 de la Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) « [...] rappelle que, depuis de nombreuses années, elle regrette l'absence d'informations de la part du gouvernement sur les mesures prises pour lutter contre la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance nationale, la religion, l'opinion politique et l'origine sociale dans le cadre d'une politique nationale d'égalité de chances et de traitement, conformément aux dispositions de la convention ». Se référant à ses précédents commentaires, « [...] la Commission prend note de l'adoption de la nouvelle Constitution qui prévoit notamment que « les citoyens et les citoyennes sont égaux devant la loi sans discrimination » (art. 21) et que « tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail dans des conditions favorables et avec un salaire équitable » (art. 40) ». La Commission note toutefois « [...] que la nouvelle Constitution ne semble accorder de protection contre la discrimination qu'aux citoyens et citoyennes du pays ». La Commission attire, en conséquence, l'attention du gouvernement sur le fait « [...] que la convention s'applique à tous les travailleurs, qu'ils soient ou non ressortissants nationaux, dans tous les secteurs d'activité, dans les secteurs public et privé, dans l'économie formelle et dans l'économie informelle (voir étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, paragr. 733) ».

La Commission prie, enfin, instamment le gouvernement « [...] de fournir des informations détaillées sur :

i) les mesures prises ou envisagées, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin d'interdire expressément toute discrimination fondée sur la race, la

13 Cour de cassation, arrêt civil n° 6266 du 24 octobre 2014 (non publié).

- Cité par Wajdi Zayati, précité, p. 530.

إن تشغيل عامل أجنبي يخضع إلى ترتيبات خاصة يستوجب في صورة عدم احترامها التعويض لهذا " الأخير مقابل نشاطه في نطاق عقد الشغل ضرورة أن فلسفة المشرع في باب استخدام اليد الأجنبية اتجهت نحو إلزام المؤجر باتباع إجراءات صارمة ودقيقة في هذا الشأن وتؤول إلى التتبع الجزائي في صورة مخالفتها كما اتجهت إلى حماية العامل الأجنبي بتمكينه من نفس الحق وق والواجبات والعامل التونسي عملاً بالاتفاقيات الثنائية المبرمة في هذا الشأن وأحكام الفصل 263 من م.ش. التي وردت متلائمة وقواعد هذه الاتفاقيات ت".



couleur, l'ascendance nationale, la religion, l'opinion politique ou l'origine sociale dans la législation, ainsi que dans la pratique ;

ii) les actions de sensibilisation et de formation menées auprès des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations, ainsi qu'auprès des inspecteurs du travail et des juges, afin d'assurer une meilleure connaissance et compréhension des dispositions de la convention et ainsi favoriser l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession en pratique ;

iii) le nombre et la nature des cas de discrimination examinés par les inspecteurs du travail, et de communiquer copie de toutes décisions administratives ou judiciaires rendues en la matière »¹⁴.

2ème Partie- RECOMMANDATIONS

28. Lors des ateliers de réflexion, tenus au plan national et dans les trois régions (Médénine, Sfax et Tunis) avec les différents acteurs travaillant sur la question migratoire, diverses recommandations ont été présentées :

- Certaines pourraient être envisagées dans le court terme et visent à procéder à une régularisation de la situation des travailleurs migrants actuellement employés en Tunisie dans des conditions irrégulières (A).
- D'autres recommandations gagneraient à être envisagées dans le cadre d'un processus de réforme du régime juridique de l'emploi de la main-d'oeuvre étrangère en pleine concertation entre le Gouvernement et les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs et tenant compte, en même temps, des observations formulées par les organisations de défense des droits des migrants (B).

(A) REGULARISER LA SITUATION DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ACTUELLEMENT EMPLOYES EN TUNISIE

29. Une telle orientation est le fruit de nombreuses études¹⁵ et s'inspire de nombre d'expériences et d'initiatives suivies dans certains pays européens (Italie, France) et même, en partie, au Maroc et implique en particulier l'adoption, dans le cadre d'une vaste opération de régularisation, les mesures suivantes :

¹⁴ Cf. Rapport de la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des Conventions et recommandations, 2017, précité, p. 471.

¹⁵ Cf. par exemple, Saïd BEN SEDRINE, Régularisation des travailleurs sans papiers, Expériences européennes et propositions pour une stratégie tunisienne respectueuse des normes internationales en matière de migration, Publication FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, PROMIG-FES 2017-2020.



R1- Considérer la mise en place d'une Commission nationale multipartite chargée de définir une note d'orientation fixant les conditions et les procédures de la régularisation de la situation des travailleurs migrants actuellement employés en Tunisie.

R2- Mettre en oeuvre les dispositions de l'article 260 du Code du travail autorisant d'adopter des décrets, sur proposition du ministre des Affaires Sociales et après avis du ministre des Affaires Etrangères¹⁶, d'édicter des régimes spéciaux en matière d'utilisation de la main-d'oeuvre étrangère en prévoyant notamment, pour tout ou partie du territoire, pour certaines catégories professionnelles, certaines activités dans leur ensemble ou pour certaines entreprises déterminées, le pourcentage de main-d'oeuvre étrangère susceptible d'être employée ainsi que les délais impartis aux employeurs pour régulariser leur situation.

R3- Considérer, dans le cadre de cette opération spéciale de régularisation, la possibilité de délivrer des titres de séjour et/ou des permis de travail exceptionnels.

R4- Considérer la création d'un « guichet unique polyvalent de réception des dossiers de demande de régularisation » par gouvernorat regroupant les représentants des administrations concernées par l'opération de régularisation.

R5- Mettre en place des Campagnes d'information sur le dispositif de régularisation des travailleurs migrants sans papiers, avec le concours des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs et des associations et ONG de défense des droits des migrants, y compris au plan régional.

(B) REVISER LE REGIME JURIDIQUE DE L'EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE

30. Une telle orientation implique en particulier l'adoption des mesures suivantes :

R1- Considérer la ratification d'instruments internationaux pertinents qui viendront renforcer le cadre juridique international de référence en Tunisie, y compris notamment :

- La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles ;
- Les Conventions (n° 97) de 1949 et (n° 143) de 1975 de l'OIT sur les travailleurs migrants ;
- La Convention (n°189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

¹⁶ Il est en même temps recommandé, même si l'article 260 précité ne l'exige pas formellement, de consulter les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs et de requérir leur avis, et ce, conformément au principe de la consultation tripartite tel que proclamé par la Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail de l'OIT, ratifiée par la Tunisie.



R2- Réviser l'article 266 du Code du travail dans le sens de la suppression des sanctions pénales prévues à l'égard du travailleur irrégulier.

R3- Réviser l'article 259 du Code du travail pour garantir le droit à la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs migrants.

R4- Prévoir que l'arrêt du travail prononcé à l'égard du travailleur irrégulier n'empêche pas l'inspecteur de travail de contrôler les conditions de travail dudit travailleur et que celui-ci peut faire valoir ses droits découlant du travail fait.

R5- Dissocier la durée du titre de séjour du permis de travail et ce, en supprimant l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi n° 1968-07 du 8 mars 1968 relative à la condition des étrangers en Tunisie, ainsi que l'alinéa 2 de l'article 33 du décret n° 1968-198 du 28 juin 1968 réglementant les conditions d'entrée et de séjour des étrangers en Tunisie, autorisant les services de sécurité à retirer la carte de séjour temporaire à tout étranger « si les raisons pour lesquelles la carte de séjour lui a été accordée ont disparu ».

R6- Permettre l'intégration dans le marché du travail pour les migrants admis au séjour en Tunisie, notamment les réfugiés en leur ouvrant l'accès aux prestations offertes par les services publics de l'emploi.

R7- Enlever la mention de la nationalité dans la réglementation des Programmes Actifs du Marché du Travail (PAMT), et prévoir juste la condition d'inscription dans les bureaux d'emploi.

R8- Prévoir, par arrêté du ministre de l'emploi, au titre des pièces à fournir pour l'inscription aux bureaux d'emploi, la possibilité de présenter le passeport et le titre de séjour, pour les migrants admis au séjour en Tunisie, ou un certificat d'enregistrement délivré par le Haut-commissariat des Nations unies pour les réfugiés.

R9- Reconnaître un droit d'accès pour les étudiants étrangers en Tunisie au marché du travail par l'octroi d'un quota d'heures hebdomadaires autorisé (une vingtaine d'heures en général), comme mesure de lutte contre l'emploi irrégulier de ces étudiants. **R10-** Adopter une réglementation globale du recrutement qui permettra le contrôle des pratiques informelles et autres pratiques abusives en ciblant les lieux d'emploi des travailleurs migrants.

R11- Dissocier le statut du travailleur étranger relevant des règles définissant ses obligations vis-à-vis de l'administration chargée du contrôle des prescriptions légales à cet effet de sa situation contractuelle née du contrat de travail le liant à son employeur et prévoir des garanties pour l'application des droits fondamentaux pour tous les travailleurs migrants en Tunisie, y compris le droit à l'égalité effective de traitement avec les travailleurs tunisiens, et ce, en procédant à la révision de l'article 263 du CT pour empêcher l'employeur de tirer profit d'une



situation illicite qu'il a lui-même créée et garantir, en contrepartie, le droit du travailleur migrant employé de façon irrégulière à tous les avantages découlant de son travail antérieur, y compris la protection contre le licenciement abusif.

R12- Réviser l'article 34 du décret n° 1968-198 du 28 juin 1968, précité, concernant le délai de 8 jours assigné à l'étranger qui s'est vu retirer sa carte de séjour temporaire pour quitter le territoire de la République tunisienne, et ce, pour lui permettre de recouvrer ses droits découlant de son travail antérieur et d'intenter des recours utiles.

R13- Dissocier entre le contrôle de la régularité du séjour et du travail du migrant et le rôle de l'inspection du travail de contrôler ses conditions de travail.

Annexes



1- Les Principes et règles définies par la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990)

a) La Convention ne reconnaît aucun droit spécifique à l'emploi ou à l'intégration des migrants via le travail ;

- Chaque Etat a une compétence normative exclusive pour définir les conditions d'entrée, de séjour et de travail des étrangers sur son territoire ;
- Chaque Etat a le droit de réserver la priorité à l'emploi à ses nationaux ;
- Les migrants réfugiés eux-mêmes ne bénéficient pas d'un droit d'intégration par le travail : Les Etats contractants faciliteront, dans toute la mesure possible, l'assimilation et la naturalisation des réfugiés (Article 34 de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés).

b) La Convention reconnaît les droits fondamentaux des travailleurs migrants et des membres de leurs familles :

- Liberté de quitter tout Etat, y compris leur Etat d'origine (article 8) ;
- Droit à la vie (article 9) ;
- Interdiction de la soumission à la torture et des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (article 10) ;
- Interdiction de toute forme d'esclavage, de servitude, de travail forcé ou obligatoire (article 11) ;
- Liberté de pensée, de conscience et de religion (article 12) ;
- Protection de la liberté d'opinion et de la liberté d'expression (article 13) ;
- Protection contre les immixtions arbitraires ou illégales dans la vie privée (article 14) ;
- Droit à la liberté et à la sécurité de la personne et protection contre la violence, les dommages corporels, les menaces et intimidations, (article 16) ;
- Droit des travailleurs migrants et les membres de leurs familles qui sont privés de leur liberté d'être traités avec humanité et avec le respect de la dignité inhérente à la personne humaine et de leur identité culturelle (article 17) ;
- Droit des travailleurs migrants et des membres de leur famille à être traités à égalité devant les tribunaux avec les ressortissants de l'Etat considéré (article 18) ;
- Interdiction de l'emprisonnement et du retrait de l'autorisation de résidence ou du permis de travail ainsi que de l'expulsion pour la seule raison de l'inexécution d'une obligation contractuelle résultant d'un contrat de travail, à moins que l'exécution de cette obligation ne constitue une condition de l'octroi de cette autorisation ou de ce permis (article 20) ;



- Interdiction de confisquer, de détruire ou de tenter de détruire des documents d'identité, des documents autorisant l'entrée, le séjour, la résidence ou l'établissement sur le territoire national, ou des permis de travail, si ce n'est de la part d'un fonctionnaire dûment autorisé par la loi à cet effet (article 21) ;
- Interdiction des mesures d'expulsion collective, chaque cas d'expulsion devant être examiné et tranché sur une base individuelle, en application d'une décision prise par l'autorité compétente conformément à la loi et notifiée aux intéressés dans une langue qu'ils comprennent et dûment motivée, avec possibilité de recours, ainsi que le droit des intéressés d'être informés de ces droits avant que la décision soit prise, ou au plus tard au moment où elle est prise (article 22) ;
- Droit d'avoir recours à la protection et à l'assistance des autorités consulaires ou diplomatiques en cas d'atteinte aux droits reconnus par la Convention (article 23) ;
- Droit à la reconnaissance en tous lieux de la personnalité juridique (article 24).

c) D'autres droits sont reconnus aux travailleurs migrants plus liés au domaine du travail, y compris notamment le droit à un traitement non moins favorable que celui dont bénéficient les nationaux de l'Etat d'emploi :

- Égalité de rémunération et des conditions de travail : heures supplémentaires, horaires de travail, repos hebdomadaire, congés payés, sécurité, santé, cessation d'emploi et toutes autres conditions de travail qui, selon la législation et la pratique nationales, sont couvertes par ce terme (article 25) ;
- Droit de participer aux réunions et activités de syndicats et droit d'adhérer librement à tous les syndicats et associations, sous la seule réserve des règles fixées par les organisations intéressées (article 26)
- Égalité de traitement en matière de sécurité sociale (article 28) ;
- Droit de recevoir tous les soins médicaux d'urgence (article 29) ;
- Droit fondamental de l'enfant d'un travailleur migrant d'accès à l'éducation :
« L'accès aux établissements préscolaires ou scolaires publics ne doit pas être refusé ou limité en raison de la situation irrégulière quant au séjour ou à l'emploi de l'un ou l'autre de ses parents ou quant à l'irrégularité du séjour de l'enfant dans l'Etat d'emploi » (article 30) ;
- Droit au respect de l'identité culturelle des travailleurs migrants et des membres de leurs familles (article 31) ;
- Droit à l'expiration du séjour au transfert des gains et des économies et, conformément à la législation applicable des Etats concernés, des effets personnels et des objets en leur possession (article 32).

**PROPOSITION D'UNE NOUVELLE REDACTION
DU CHAPITRE II (EMPLOI DE LA
MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE) DU LIVRE VII
(DISPOSITIONS SPECIALES) DU CODE DU
TRAVAIL**



CHAPITRE II. EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE

Texte actuel	Texte proposé	Exposé des motifs
<p>Art. 258 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Les dispositions du présent chapitre fixent les conditions d'emploi des étrangers en Tunisie compte tenu des conventions conclues entre la République Tunisienne et les pays étrangers et des dispositions légales spécifiques.</p>	<p>Art. 258 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Les dispositions du présent chapitre fixent les conditions d'emploi des étrangers en Tunisie compte tenu des conventions conclues entre la République Tunisienne et les pays étrangers et des dispositions légales spécifiques.</p>	Sans changement
<p>Art. 258-2 (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Tout étranger, qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit, doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention "autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie". Le contrat de travail est conclu pour une durée n'excédant pas une année renouvelable une seule fois. Toutefois, le contrat de travail peut être renouvelé plus d'une fois lorsqu'il s'agit d'emploi d'étrangers dans leurs entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de projets de développement agréés par les autorités compétentes.</p>	<p>Art. 258-2 : Tout étranger, qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit, doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention "autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie". L'autorisation est accordée par le Ministre chargé de l'emploi sur demande de l'étranger appuyée par l'accord de l'employeur désirant le recruter, les signatures des deux parties étant clairement apposées sur un projet de contrat de travail et suivant un modèle du contrat de travail dont les conditions de délivrance sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'Emploi. Le contrat de travail est conclu</p>	<ul style="list-style-type: none">- Limiter l'autorisation du travail accordée par le Ministre chargé de l'emploi à la demande initiale sollicitée par l'étranger appuyée par l'accord de l'employeur désirant le recruter.- Supprimer la limite de renouvellement du contrat de travail à l'arrivée de son terme d'une année à « une seule fois » et prévoir le renouvellement.- Encourager l'examen avec bienveillance de demandes formulées par des jeunes travailleurs étrangers ayant poursuivi leurs études supérieures, universitaires ou professionnelles en Tunisie.



CHAPITRE II. EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE

Texte actuel	Texte proposé	Exposé des motifs
<p>Ce contrat et son renouvellement doivent être visés par le Ministre chargé de l'emploi.</p> <p>Le modèle de ce contrat et les conditions de sa délivrance et de son renouvellement sont fixés par Arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.</p> <p>Le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement.</p>	<p>pour une durée n'excédant pas une année renouvelable autant de fois que les motifs à la base de sa conclusion sont réunis. L'autorisation de travail est examinée avec bienveillance à l'égard de demandes formulées par des jeunes travailleurs étrangers ayant poursuivi leurs études supérieures, universitaires ou professionnelles en Tunisie.</p> <p>Le contrat de travail d'un salarié étranger peut être renouvelé plus d'une fois dans des secteurs d'activités où son emploi est rendu nécessaire soit en raison d'un manque de main-d'oeuvre tunisienne avéré soit en raison des retombées positives particulières de son emploi sur le développement de l'entreprise qui désire le recruter et de l'économie en général, ainsi que dans les entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de projets de développement agréés par les autorités compétentes.</p> <p>Le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités</p>	<p>professionnelles en Tunisie.</p> <ul style="list-style-type: none">- Prévoir expressément la possibilité d'un renouvellement du contrat de travail du travailleur étranger dans des secteurs d'activités où son emploi est rendu nécessaire soit en raison d'un manque de main-d'oeuvre tunisienne avéré soit en raison des retombées positives particulières de son emploi sur le développement de l'entreprise qui désire le recruter et de l'économie en général, ainsi que dans les entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de projets de développement agréés par les autorités compétentes.- Interdire, en contrepartie, le recrutement d'étrangers lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement qui ont présenté des demandes d'emploi restées infructueuses auprès de l'entreprise sollicitant



CHAPITRE II. EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE

Texte actuel	Texte proposé	Exposé des motifs
	concernées par le recrutement qui ont présenté des demandes d'emploi restées infructueuses auprès de l'entreprise sollicitant l'octroi d'un permis de travail à un salarié étranger.	l'octroi d'un permis de travail à un salarié étranger.
<p>Art. 259 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Aucun employeur ne peut recruter ou conserver à son service un travailleur étranger non muni des pièces prévues à l'article 258 -2 du présent code. Il ne peut également recruter ou conserver à son service un travailleur étranger dans une profession ou un gouvernement non indiqué dans le contrat de travail.</p>	<p>Art. 259 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Aucun employeur ne peut recruter ou conserver à son service un travailleur étranger non muni des pièces prévues à l'article 258 -2 du présent code.</p>	Supprimer le deuxième paragraphe de l'article 259 du Code du travail, car contraire à la liberté du travail et au droit à la mobilité professionnelle et géographique.
<p>Art. 260- Des décrets d'application, pris sur proposition du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, après avis du Secrétaire d'Etat aux Affaires Etrangères, peuvent édicter des régimes spéciaux, en matière d'utilisation de la main d'oeuvre étrangère. Ils peuvent prévoir notamment, pour tout ou partie du territoire, pour certaines catégories professionnelles,</p>	<p>Art. 260- Des décrets d'application, pris sur proposition du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, après avis du Secrétaire d'Etat aux Affaires Etrangères, peuvent édicter des régimes spéciaux, en matière d'utilisation de la main d'oeuvre étrangère. Ils peuvent prévoir notamment, pour tout ou partie du territoire, pour certaines catégories professionnelles,</p>	Pas de modification



CHAPITRE II. EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE

Texte actuel	Texte proposé	Exposé des motifs
<p>certaines activités dans leur ensemble ou pour certaines entreprises déterminées, le pourcentage de main-d'oeuvre étrangère susceptible d'être employée ainsi que les délais impartis aux employeurs pour régulariser leur situation.</p>	<p>certaines activités dans leur ensemble ou pour certaines entreprises déterminées, le pourcentage de main-d'oeuvre étrangère susceptible d'être employée ainsi que les délais impartis aux employeurs pour régulariser leur situation.</p>	
<p>Art. 261 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Tout employeur ayant recruté un travailleur étranger est tenu de l'inscrire dans un délai de 48 heures, sur un registre spécial conforme au modèle fixé par arrêté du Ministre chargé de l'emploi. Ce registre est obligatoirement présenté aux agents de l'inspection du travail à chaque demande.</p>	<p>Art. 261(Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Tout employeur ayant recruté un travailleur étranger est tenu de l'inscrire dans un délai de 48 heures, sur un registre spécial conforme au modèle fixé par arrêté du Ministre chargé de l'emploi. Ce registre est obligatoirement présenté aux agents de l'inspection du travail à chaque demande.</p>	<p>Pas de modification</p>



CHAPITRE II. EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE

Texte actuel	Texte proposé	Exposé des motifs
<p>Art. 262 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Aucun employeur ne peut recruter un travailleur étranger ayant l'expiration du contrat de travail le liant à l'employeur précédent. Nonobstant les sanctions pour inobservation de cette interdiction, des actions de réparation du préjudice causé par cette inobservation peuvent être intentées.</p> <p>Le travailleur étranger peut, cependant, conclure un nouveau contrat après avoir justifié que son contrat précédent a été résilié à l'amiable ou par voie judiciaire. L'employeur doit informer le ministère chargé de l'emploi du départ de tout travailleur étranger employé dans son entreprise.</p>	<p>Art. 262 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Aucun employeur ne peut recruter un travailleur étranger ayant l'expiration du contrat de travail le liant à l'employeur précédent. Nonobstant les sanctions pour inobservation de cette interdiction, des actions de réparation du préjudice causé par cette inobservation peuvent être intentées.</p> <p>Le travailleur étranger peut, cependant, conclure un nouveau contrat après avoir justifié que son contrat précédent a été résilié à l'amiable ou par voie judiciaire. L'employeur doit informer le ministère chargé de l'emploi du départ de tout travailleur étranger employé dans son entreprise</p>	<p>Pas de modification</p>
<p>Art. 263 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations du travail et applicables au travailleur tunisien.</p>	<p>Art. 263 : Le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations du travail et applicables au travailleur tunisien, et ce, pour tout ce qui a trait aux conditions de travail, aux salaires, à la sécurité sociale et au licenciement.</p>	<p>Renforcer le principe de non-discrimination et de l'égalité de traitement en prévoyant expressément son application à toutes les conditions de travail, aux salaires, à la sécurité sociale et au licenciement.</p>



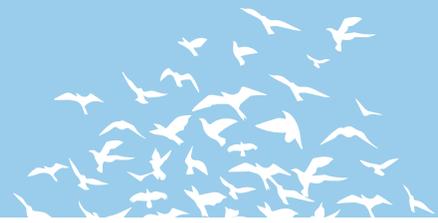
CHAPITRE II. EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE

Texte actuel	Texte proposé	Exposé des motifs
Art. 264 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)	Art. 264 (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)	
Art. 265 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Les infractions aux dispositions des articles 259, 261 et 262 du présent chapitre sont punies d'une amende de 12 à 30 dinars par jour et par travailleur, à compter de la date où l'infraction a commencé jusqu'à celle où elle a été constatée. Les procès-verbaux dressés par les agents désignés à l'article 270 ci-après devront préciser les circonstances de l'infraction constatée et la date de son début en se basant notamment sur les documents prévus par la législation du travail et sur les déclarations faites par l'entreprise ou les travailleurs concernés à la Caisse de sécurité sociale.	Art. 265 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Les infractions aux dispositions des articles 259, 261 et 262 du présent chapitre sont punies d'une amende de 12 à 30 dinars par jour et par travailleur, à compter de la date où l'infraction a commencé jusqu'à celle où elle a été constatée. Les procès-verbaux dressés par les agents désignés à l'article 270 ci-après devront préciser les circonstances de l'infraction constatée et la date de son début en se basant notamment sur les documents prévus par la législation du travail et sur les déclarations faites par l'entreprise ou les travailleurs concernés à la Caisse de sécurité sociale.	Pas de modification
Art. 266 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Les travailleurs étrangers indûment employés doivent être mis à pied dès la constatation de l'infraction sur réquisition des agents désignés à l'article 270 du présent Code.	Art. 266 : Les travailleurs étrangers indûment employés doivent être mis à pied dès la constatation de l'infraction sur réquisition des agents désignés à l'article 270 du présent Code. Dans le cas où l'employeur considéré n'exécute pas les	Limiter au seul employeur la sanction de l'emploi d'un travailleur étranger en contravention aux instructions de mise à pied adressées par les agents inspecteurs et contrôleurs du travail.



CHAPITRE II. EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE

Texte actuel	Texte proposé	Exposé des motifs
<p>Dans le cas où l'employeur considéré n'exécute pas les instructions de mise à pied susvisée, il encourt le double des peines prévues à l'article 265. Le travailleur qui continuerait à travailler, malgré la réquisition notifiée par l'un des agents désigné à l'article 270, sera puni d'une peine de 1 à 15 jours de prison et d'une amende de 120 à 300 dinars ou de l'une de ces deux peines seulement.</p>	<p>instructions de mise à pied susvisée, il encourt le double des peines prévues à l'article 265.</p>	
<p>Art. 267 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Les travailleurs étrangers qui contreviennent aux dispositions des articles 258-2 et 266 du présent code peuvent faire l'objet d'une mesure de refoulement du territoire tunisien par décision du directeur chargé de la sûreté nationale. La décision fixe en outre les délais accordés aux travailleurs concernés pour quitter le pays.</p>	<p>Art. 267 : Les travailleurs étrangers qui contreviennent aux dispositions des articles 258-2 et 266 du présent code peuvent faire l'objet d'une mesure de refoulement du territoire tunisien par décision du directeur chargé de la sûreté nationale. La décision fixe en outre les délais accordés aux travailleurs concernés pour quitter le pays. La décision de refoulement peut faire l'objet des recours ouverts contre les décisions administratives auprès des autorités et juridictions compétentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assortir la décision de refoulement d'un travailleur de garanties de recours auprès des autorités et juridictions compétentes. - Prévoir la suspension de l'exécution de la décision de refoulement le temps de l'examen des recours formés à son encontre.



CHAPITRE II. EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE

Texte actuel	Texte proposé	Exposé des motifs
	L'exécution de la décision de refoulement est suspendue pendant l'examen des recours formés à son encontre.	
<p>Art. 268 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Tout défaut de présentation de registre ou de tout autre document, dont la tenue, la détention ou la fourniture sont prévues par la législation en vigueur, est puni d'une amende de 60 à 300 dinars.</p> <p>En cas de récidive, la sanction est portée au double.</p>	<p>Art. 268 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Tout défaut de présentation de registre ou de tout autre document, dont la tenue, la détention ou la fourniture sont prévues par la législation en vigueur, est puni d'une amende de 60 à 300 dinars.</p> <p>En cas de récidive, la sanction est portée au double.</p>	Pas de modification
<p>Art. 268-2 (Aouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Les infractions aux dispositions de l'article 262 du présent code sont punies conformément aux dispositions des articles 234 et 236 du même code.</p>	<p>Art. 268-2 (Aouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Les infractions aux dispositions de l'article 262 du présent code sont punies conformément aux dispositions des articles 234 et 236 du même code.</p>	Pas de modification
<p>Art. 269 (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996) : Les dispositions de l'article 53 du code pénal ne sont pas applicables à toutes les sanctions prévues aux articles 266, 267, 268 et 268-2 du présent code.</p>	A supprimer	Restaurer le pouvoir accordé au juge pénal par l'article 53 du Code pénal, lorsque les circonstances du fait poursuivi paraissent de nature à justifier l'atténuation de la peine, d'abaisser la peine



CHAPITRE II. EMPLOI DE LA MAIN-D'OEUVRE ETRANGERE

Texte actuel	Texte proposé	Exposé des motifs
		au-dessous du minimum légal, en descendant d'un et même de deux degrés dans l'échelle des peines principales
Art. 270 à 277 (Abrogés par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)	Art. 270 à 277 (Abrogés par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)	



Proposition d'une nouvelle rédaction du Chapitre II (Emploi de la main-d'oeuvre étrangère) du LIVRE VII du Code du travail

Chapitre II. Emploi de la main-d'oeuvre étrangère

Art. 258 : Les dispositions du présent chapitre fixent les conditions d'emploi des étrangers en Tunisie compte tenu des conventions conclues entre la République Tunisienne et les pays étrangers et des dispositions légales spécifiques.

Art. 258-2 : Tout étranger, qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit, doit être muni d'un contrat de travail visé par le ministre chargé de l'emploi.

L'autorisation est accordée par le ministre chargé de l'emploi sur demande de l'étranger appuyée par l'accord de l'employeur désirant le recruter, les signatures des deux parties étant clairement apposées sur un projet de contrat de travail et suivant un modèle du contrat de travail dont les conditions de délivrance et de renouvellement sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'Emploi.

Le contrat de travail est conclu pour une durée n'excédant pas une année renouvelable autant de fois que les motifs à la base de sa conclusion sont réunis. Toutefois, au cas où la durée du contrat excède quatre ans y compris ses renouvellements, tout recrutement du travailleur concerné après l'expiration de cette période sera effectué à titre permanent et sans période d'essai dans les conditions fixées par l'article 6-2 et 6-3 du présent code.

L'autorisation de travail est examinée avec bienveillance à l'égard de demandes formulées par des jeunes travailleurs étrangers ayant poursuivi leurs études supérieures, universitaires ou professionnelles, en Tunisie.

Le contrat de travail d'un salarié étranger peut être renouvelé plus d'une fois dans des secteurs d'activités où son emploi est rendu nécessaire soit en raison d'un manque de main-d'oeuvre tunisienne avéré soit en raison des retombées positives particulières de son emploi sur le développement de l'entreprise qui désire le recruter et de l'économie en général, ainsi que dans les entreprises exerçant en Tunisie dans le cadre de la réalisation de projets de développement agréés par les autorités compétentes.

Le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement qui ont présenté des demandes d'emploi restées infructueuses auprès de l'entreprise sollicitant l'octroi d'un permis de travail à un salarié étranger.

Art. 259 : Aucun employeur ne peut recruter ou conserver à son service un travailleur étranger non muni d'un contrat de travail autorisé dans les conditions prévues à l'article 258 -2 du présent code.



Art. 260 - Des décrets d'application, pris sur proposition du ministre chargé de l'emploi, après avis du ministre chargé des Affaires Etrangères, peuvent édicter des régimes spéciaux en matière d'utilisation de la main-d'oeuvre étrangère. Ils peuvent prévoir notamment, pour tout ou partie du territoire, pour certaines catégories professionnelles, certaines activités dans leur ensemble ou pour certaines entreprises déterminées, le pourcentage de main-d'oeuvre étrangère susceptible d'être employée ainsi que les délais impartis aux employeurs pour régulariser leur situation.

Art. 261 : Tout employeur ayant recruté un travailleur étranger est tenu de l'inscrire dans un délai de 48 heures, sur un registre spécial conforme au modèle fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi. Ce registre est obligatoirement présenté aux agents de l'inspection du travail à chaque demande.

Art. 262 : Aucun employeur ne peut recruter un travailleur étranger avant l'expiration du contrat de travail le liant à l'employeur précédent.

Nonobstant les sanctions pour inobservation de cette interdiction, des actions de réparation du préjudice causé par cette inobservation peuvent être intentées.

Le travailleur étranger peut, cependant, conclure un nouveau contrat après avoir justifié que son contrat précédent a été résilié à l'amiable ou par voie judiciaire.

L'employeur doit informer le ministère chargé de l'emploi du départ de tout travailleur étranger employé dans son entreprise.

Art. 263 : Le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations du travail et applicables au travailleur tunisien.

[**Art. 264** – (Abrogé par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996)]

Art. 265 - Les infractions aux dispositions des articles 259, 261 et 262 du présent chapitre sont punies d'une amende de 12 à 30 dinars par jour et par travailleur, à compter de la date où l'infraction a commencé jusqu'à celle où elle a été constatée.

Les procès-verbaux dressés par les agents désignés à l'article 270 ci-après devront préciser les circonstances de l'infraction constatée et la date de son début en se basant notamment sur les documents prévus par la législation du travail et sur les déclarations faites par l'entreprise ou les travailleurs concernés à la Caisse de sécurité sociale.

Art. 266 - Les travailleurs étrangers indûment employés doivent être mis à pied dès la constatation de l'infraction sur réquisition des agents désignés à l'article 270 du présent Code. Dans le cas où l'employeur considéré n'exécute pas les instructions de mise à pied susvisée, il encourt le double des peines prévues à l'article 265.



Art. 267 : Les travailleurs étrangers qui contreviennent aux dispositions des articles 258-2 et 266 du présent code peuvent faire l'objet d'une mesure de refoulement du territoire tunisien par décision du directeur chargé de la sûreté nationale.

La décision fixe en outre les délais accordés aux travailleurs concernés pour quitter le pays.

La décision de refoulement peut faire l'objet des recours ouverts contre les décisions administratives auprès des autorités et juridictions compétentes.

L'exécution de la décision de refoulement est suspendue pendant l'examen des recours formés à son encontre.

Art. 268 - Tout défaut de présentation de registre ou de tout autre document, dont la tenue, la détention ou la fourniture sont prévues par la législation en vigueur, est puni d'une amende de 60 à 300 dinars.

En cas de récidive, la sanction est portée au double.

Art. 268-2 : Les infractions aux dispositions de l'article 262 du présent code sont punies conformément aux dispositions des articles 234 et 236 du même code.

Art. 269 : (supprimé).

Art. 270 - Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont chargés, concurremment avec les officiers de police judiciaire, de constater les infractions aux dispositions du présent chapitre.

Art. 271 - Par dérogation aux dispositions du présent chapitre, les travailleurs étrangers nés en Tunisie et y résidant d'une façon ininterrompue sont dispensés de la présentation du contrat de travail. Ils devront, cependant, être détenteurs d'une carte de séjour portant la mention autorisé à occuper un emploi salarié en Tunisie.



 facebook.com/IADH.AIHR/
 +216 71 483 683 / +216 71 483 674
 +216 71 483 725
 www.linkedin.com/in/arab-institute-for-human-rights1758-a4123

 youtube.com/AIHR_IADH
 twitter.com/IADHAIHR
 aihr.iadh@gmail.com
 Physical address: 2, avenue 9 avril
(via rue du Sahel) - 1009 Tunis - Tunisie