

	Pages
SECRETARIAT D'ETAT AUX TRAVAUX PUBLICS ET A L'HABITAT	
ARRÊTE du Secrétaire d'Etat aux Travaux Publics et à l'Habitat du 30 avril 1966, portant ouverture d'aérodromes à la circulation aérienne.....	733
SECRETARIAT D'ETAT A LA SANTE PUBLIQUE	
DECRET N° 66-183 du 30 avril 1966, portant expropriation pour cause d'utilité publique de la clinique Magenta sise à Tunis.....	734
SECRETARIAT D'ETAT AUX POSTES, TELEGRAPHES ET TELEPHONES	
DECRET N° 66-184 du 30 avril 1966, portant création du service des abonnés absents.....	734
AVIS ET COMMUNICATIONS	
SECRETARIAT D'ETAT A L'INTERIEUR	
AVIS d'ouverture et de clôture des opérations de recensement dans les communes de l'Ariana, El-Ouedjaine, Thala, la Chebba et la Goulette.....	734
SECRETARIAT D'ETAT AU PLAN ET A L'ECONOMIE NATIONALE	
BREVETS d'invention.....	735
AVIS d'application de la loi sur la réforme agraire dans certains secteurs de la basse vallée de la Medjerda.....	737
TRIBUNAL IMMOBILIER DE TUNISIE	
AVIS de réquisition.....	743
AVIS de bornage.....	744
ANNONCES.....	746

LOIS

Loi N° 66-27 du 30 avril 1966 portant promulgation du Code du Travail (1).

Au nom du Peuple,

Nous, Habib Bourguiba, Président de la République Tunisienne,

L'Assemblée Nationale ayant adopté:

Promulguons la loi dans la teneur suit :

ARTICLE PREMIER. — Les textes publiés ci-après relatifs au droit du travail constituant le Code du Travail. Ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} mai 1966.

ART. 2. — A titre transitoire, demeurent en vigueur les conventions collectives conclues en application du décret du 4 août 1936 relatif aux conventions collectives de travail, sauf dénonciation, renonciation ou résolution dans les formes prévues par ce décret.

ART. 3. — Le paiement de salaires inférieurs aux minima fixés par les dispositions législatives ou réglementaires, les conventions collectives, accords ou sentences arbitrales rendues obligatoires, est passible des peines prévues à l'article 234 du Code du Travail.

(1) Travaux préparatoires :

Discussion et adoption par l'Assemblée Nationale dans ses séances des 27, 28 et 29 avril 1966.

Tout paiement de salaires insuffisant donnera lieu, en outre, de la part de l'employeur, au versement au budget de l'Etat pour être pris en recette au Titre II et versé au compte du Fonds des Accidents du Travail, d'une somme égale au triple de la partie du salaire insuffisamment payé, sans préjudice, les cas échéant, de la réparation à laquelle le salarié peut prétendre.

Le versement sus-indiqué sera opéré au vu des rôles établis par le Secrétariat d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale à l'aide des éléments qui lui auront été fournis par le Chef d'Administration compétent et sera exigible nonobstant toute opposition.

Les sommes versées en exécution de l'alinéa précédent sont exclues des charges de l'employeur pour le calcul des impôts et prélèvements dûs par lui en fonction de ses bénéfices.

En cas de récidive, l'amende sera portée au double sans préjudice du recouvrement de l'amende administrative prévue au 2^{ème} alinéa du présent article.

ART. 4. — Sont abrogées toutes les dispositions antérieures contraires au présent Code et notamment les textes suivants :

-- décret du 15 juin 1910 déterminant les conditions spéciales du travail des enfants du sexe masculin âgés de moins de 16 ans dans les travaux souterrains des mines et carrières;

-- décret du 27 mars 1919 portant réglementation des établissements dangereux, insalubres ou incommodes;

-- décret du 20 avril 1921 instituant le repos hebdomadaire dans les établissements industriels et commerciaux;

-- décret du 20 février 1930 réglementant l'immigration des travailleurs en Tunisie;

-- décret du 18 septembre 1930 sur la surveillance et la police sanitaire des chantiers;

-- décret du 14 août 1936 instituant la semaine de 40 h., dans les établissements industriels et commerciaux;

-- décret du 29 avril 1937 sur la fixation des salaires et le règlement des conflits du travail dans l'Agriculture;

-- décret du 11 août 1937 portant statut des journalistes professionnels;

-- décret du 28 juillet 1938 rendant applicables à la Tunisie les dispositions de la loi française sur le statut professionnel des voyageurs et représentants de commerce;

-- décret du 7 février 1940 réglementant le paiement des salaires des ouvriers et employés;

-- décret du 14 novembre 1940 sur le contrôle des licenciements dans les établissements industriels et commerciaux;

-- décret du 18 mars 1943 sur le salaire des ouvriers du commerce et de l'industrie lors de leur embauchage et sur la responsabilité du nouvel employeur en cas de rupture abusive du contrat de travail.

-- décret du 4 septembre 1943 relatif à la révision des salaires, modifié par le décret du 19 juin 1947;

-- décret du 8 septembre 1943 instituant un comité du travail;

-- décret du 9 mars 1944 instituant les congés payés dans l'agriculture;

-- décret du 16 mars 1944 sur le réembauchage des salariés licenciés en raison des circonstances économiques;

-- décret du 25 juillet 1946 relatif à la rémunération des heures supplémentaires de travail;

-- décret du 25 juillet 1946 portant refonte de la législation sur les congés payés dans le commerce, l'industrie et les professions libérales;

-- décret du 5 novembre 1949 relatif aux conventions collectives du travail;

-- décret du 6 avril 1950 relatif à l'hygiène, à la sécurité et à l'emploi des femmes et des enfants dans les établissements du commerce, de l'industrie et des professions libérales;

-- décret du 3 août 1950 relatif au certificat de travail, à la garantie des droits du personnel salarié en cas de cession ou de transformation juridique des entreprises;

-- décret du 15 janvier 1953 relatif aux effets de louage de services dans le cas où l'une des parties est appelée à accomplir certaines obligations militaires;

-- décret du 18 février 1954 relatif à l'emploi des femmes et des enfants dans l'agriculture

— décret du 18 février 1954 relatif à la protection des travailleurs employés par les sous-entrepreneurs de main-d'oeuvre;

— décret du 25 février 1954 réglementant le paiement des salaires dans l'agriculture;

— décret du 20 septembre 1955 relatif à la médecine du travail modifié par la loi N° 59-3 du 9 janvier 1959;

— décret du 12 janvier 1956 relatif à la formation professionnelle;

— décret du 30 avril 1956 fixant les conditions générales de rémunération et d'emploi des ouvriers agricoles;

— décret du 6 septembre 1956 établissant une carte d'identité professionnelle à l'usage des voyageurs et représentants de commerce;

— décret du 25 octobre 1956 instituant des services médicaux dans les entreprises du commerce, de l'industrie et des professions libérales;

— décret du 25 octobre 1956 instituant la carte professionnelle des ouvriers boulangers,

— loi N° 58-117 du 4 novembre 1958 portant refonte du décret du 19 janvier 1950 instituant des Conseils de prud'hommes;

— loi N° 59-4 du 10 janvier 1959 portant statut des syndicats professionnels en Tunisie;

— loi N° 59-6 du 13 janvier 1959 relative à la médaille du travail;

— loi N° 59-128 du 7 octobre 1959 relative aux vêtements de travail dans l'industrie, le commerce et les professions libérales;

— article 2 de la loi N° 60-18 du 27 juillet 1960, relative aux relations du travail et modifiant la loi N° 58-117 du 4 novembre 1958, instituant des conseils de prud'hommes;

— loi N° 60-31 du 14 décembre 1960 organisant les relations du travail au sein des entreprises;

— loi N° 60-32 du 14 décembre 1960 relative à la déclaration des établissements;

— loi N° 63-55 du 30 décembre 1963 relative aux jours fériés chômés et payés;

— loi N° 65-28 du 24 juillet 1965 relative à la main d'oeuvre étrangère.

La présente loi sera publiée au *Journal Officiel de la République Tunisienne* et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Tunis, le 30 avril 1966

Le Président de la République Tunisienne,

HABIB BOURGUIBA.

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE PREMIER. — Le présent code s'applique aux établissements de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et à leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, religieux ou laïques, même s'ils ont un caractère professionnel ou de bienfaisance.

Il s'applique également aux professions libérales, aux établissements artisanaux, aux coopératives, aux sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de quelque nature que ce soit.

ART. 2. — Sont considérés comme établissements industriels notamment :

1°) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;

2°) les entreprises dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation y compris la construction des navires, les entreprises de démolition de matériel, les entreprises artisanales, ainsi que les entreprises de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général;

3°) les entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée, voie d'eau ou voie aérien-

ne, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, warfs, entrepôts et aéroports.

ART. 3. — Sont considérées comme agricoles les entreprises publiques ou privées, les coopératives et les associations se livrant notamment aux activités suivantes : céréaliculture, culture du lin, du coton, du tabac, du riz, des pommes de terre, de la betterave, des plantes médicinales et aromatiques, des légumineuses, viticulture, horticulture maraîchère et florale, agrumiculture, oléiculture, arboriculture fruitière, phoeniculture, sylviculture, production de semences et de plants, production de fourrages, élevage, production du lait, cuniculture, aviculture, apiculture.

Sont considérés comme travailleurs agricoles, les salariés occupés :

1°) à tous travaux concourant directement à l'exercice des activités ci-dessus énumérées;

2°) au menu entretien des bâtiments et du matériel d'exploitation;

3°) à la collecte, au conditionnement et à l'emballage des produits de l'exploitation.

Ne sont pas considérés comme entreprises agricoles et sont assimilés aux établissements industriels ou commerciaux, même s'ils ont la forme de coopératives agricoles :

1°) les établissements d'assurance et de crédits;

2°) les entreprises de génie rural;

3°) les salines;

4°) les entreprises de défonçage, de moisson, de battage, de ramassage, de transport ou de stockage, à l'exception de celles réservées au fonctionnement d'un domaine agricole;

5°) les huileries, caves, distilleries, laiteries, fromageries, conserveries, et plus généralement tous établissements ou parties d'établissements de transformation de produits agricoles, même annexés à une exploitation agricole, à l'exception de ceux qui ne mettent en oeuvre que des moyens artisanaux de traitement de la matière première;

6°) les activités forestières (abattages et coupes de bois, récolte de liège...), à moins qu'elles ne s'exercent sur des boisements appartenant à l'exploitant.

N'est pas considéré comme travailleurs agricoles, le personnel administratif des entreprises agricoles qui est assimilé au personnel correspondant du commerce et de l'industrie.

ART. 4. — Est réputé salarié tout conducteur de véhicule automobile affecté au transport public de personnes ou de marchandises qui n'est pas propriétaire du véhicule ou titulaire de la licence de transport.

ART. 5. — Les dispositions du présent code sont étendues aux catégories de travailleurs ci-après :

1°) les personnes qui, dans une entreprise industrielle ou commerciale, sont chargées par le chef d'entreprise ou avec son agrément, de se mettre à la disposition des clients durant le séjour de ceux-ci dans les locaux ou dépendances de l'entreprise, en vue de recevoir d'eux dépôt de vêtements ou d'autres objets ou de leur rendre des services de toute nature;

2°) les personnes dont la profession consiste essentiellement, soit à vendre des marchandises ou denrées de toute nature, des titres, des volumes, publications ou billets de toute sorte qui leur sont fournis exclusivement ou presque exclusivement par une seule entreprise industrielle ou commerciale, soit à recueillir des commandes ou à recevoir des objets à traiter, manutentionner ou transporter, pour le compte d'une seule entreprise industrielle ou commerciale, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par ladite entreprise.

Le chef d'entreprise industrielle ou commerciale qui fournit les marchandises, denrées, titres ou billets, ou pour le compte de laquelle sont recueillies les commandes ou sont reçus les objets à traiter, manutentionner ou transporter, sera toujours responsable, au profit des personnes visées à l'alinéa précédent, de la réglementation des salaires.

Il ne sera responsable des autres dispositions que si les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans l'établissement ont été fixées par lui ou soumises à son agrément. Dans le cas contraire, les personnes visées sont assimilées à des directeurs d'établissements et la réglementation du travail ne leur est applicable que dans la mesure où elle s'applique aux chefs d'établissements, directeurs ou gérants.

En ce qui concerne le personnel placé sous les ordres des personnes définies ci-dessus, celles-ci ne sont responsables au lieu et place du chef d'entreprise industrielle ou commerciale avec lequel elles ont contracté, de l'application de la législation du travail à l'égard du personnel, que si elles ont toute liberté en matière d'embauchage, de licenciement et de fixation des conditions de travail dudit personnel.

LIVRE PREMIER

FORMATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL

TITRE PREMIER

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre Premier

Formation du contrat

ART. 6. — Le louage de services ou contrat de travail est une convention par laquelle l'une des parties appelée salarié s'engage, soit pour un temps déterminé ou indéterminé, soit pour un travail déterminé, à fournir à l'autre partie, appelée employeur ses services personnels sous la direction et le contrôle de celle-ci, moyennant une rémunération.

La preuve du contrat de travail peut être rapportée par tous moyens.

ART. 7. — L'emploi de travailleurs étrangers est régi par les dispositions réglementant l'entrée, le séjour et le travail des étrangers en Tunisie.

ART. 8. — Le travailleur qui a dû quitter son travail parce qu'il a été appelé sous les drapeaux à un titre quelconque a droit à reprendre son emploi ou un emploi de même catégorie professionnelle chez le même employeur.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi comme il est dit à l'alinéa précédent, est repris dans l'entreprise à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi de la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la reprise du travail doit avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable pendant une année à dater de sa libération est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être repris dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

En cas de violation des paragraphes précédents par l'employeur, le travailleur a droit à des dommages intérêts. Toute stipulation contraire est nulle de plein droit.

ART. 9. — Les salariés dont le contrat de travail aura été résilié à la suite de la suppression d'emploi résultant de circonstances économiques, ont un droit de priorité au réembauchage dans les conditions de rémunération dont ils bénéficiaient au moment de leur licenciement, au cas où l'entreprise viendrait à procéder à l'engagement de salarié de la même catégorie professionnelle.

Ce droit de priorité s'exerce à partir du licenciement, pendant le délai d'un an. Il ne peut toutefois faire obstacle aux dispositions de l'article précédent. L'ordre de réembauchage sera déterminé d'après l'ancienneté des salariés dans l'entreprise, chaque enfant âgé de moins de 16 ans à la date du licenciement donnant droit à une majoration d'un an.

L'employeur est tenu de faire connaître par écrit à l'Inspection du Travail son intention de réembaucher du personnel.

La preuve que la demande de réintégration a été présentée dans le délai imparti peut être faite par tous moyens et notamment par la production du récépissé constatant l'envoi d'une lettre recommandée.

Chapitre II

Les obligations du salarié

ART. 10. — Le salarié est responsable des conséquences de l'inexécution des instructions qu'il a reçues, lorsqu'elles sont formelles et qui n'a aucun motif grave de s'en écarter.

Lorsque ces motifs existent, il doit en avvertir l'employeur et attendre ses instructions s'il n'y a péril en la demeure.

ART. 11. — Le salarié est tenu de veiller à la conservation des choses qui lui ont été remises pour l'accomplissement des services dont il est chargé. Il doit les restituer après l'accomplissement de son travail et il répond de la perte ou de la détérioration imputables à sa faute.

Cependant, lorsque les choses qu'il a reçues ne sont pas nécessaires à l'accomplissement de son travail, il n'en répond que comme simple dépositaire.

ART. 12. — Il ne répond pas de la détérioration et de la perte provenant d'un cas fortuit ou de force majeure, sauf le cas où il serait en demeure de restituer les choses qui lui ont été confiées.

La perte de la chose en conséquence des vices ou de l'extrême fragilité de la matière est assimilée au cas fortuit, s'il n'y a faute de l'ouvrier.

ART. 13. — Le salarié est responsable du vol ou de la disparition des choses qu'il doit restituer à son employeur sauf s'il prouve qu'il n'a commis aucune négligence.

Chapitre III

Fin du contrat de travail

ART. 14. — Le contrat de travail à durée déterminée prend fin :

a) par l'expiration du terme établi ou l'accomplissement du fait qui faisait l'objet du contrat;

b) par la résiliation prononcée par le Juge dans les cas déterminés par la loi.

Le contrat à durée indéterminée prend fin par le congé donné dans les délais fixés ci-après :

a) un mois pour les travailleurs payés au mois;

b) huit jours pour les autres travailleurs.

Le tout sans préjudice des dispositions plus avantageuses pour le salarié résultant d'une disposition réglementaire spéciale, de l'accord des parties, de la convention collective, ou des usages de la profession.

Le contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée prend fin :

a) par l'accord des parties;

b) par la faute lourde de l'une des parties;

c) par l'impossibilité d'exécution résultant, soit d'un cas fortuit ou de force majeure survenu avant ou pendant l'accomplissement du contrat, soit du décès du salarié.

ART. 15. — Le contrat de travail subsiste entre le travailleur et l'employeur en cas de modification de la situation juridique de ce dernier, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds et mise en société.

ART. 16. — La faillite de l'employeur n'est pas une cause de résiliation du contrat et la masse des créanciers est subrogée aux droits et obligations qui en résultent.

ART. 17. — Lorsqu'à l'expiration du terme établi le salarié continue à rendre ses services sans opposition de l'autre partie, le contrat se transforme en un contrat à durée indéterminée.

ART. 18. — Dans tout contrat de travail, la durée de la période d'essai résulte des conventions collectives ou particulières, de l'usage ou de la loi.

Le temps de l'instruction prémilitaire obligatoire ou du service sous les drapeaux ne compte pas dans les délais impartis pour la dénonciation à quelque titre que ce soit du contrat de travail.

Cette disposition s'applique tant aux employeurs qu'aux salariés, sauf dans le cas où l'entreprise viendrait à cesser ses activités.

Les femmes en état de grossesse peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

ART. 19. — Le fait de séjourner dans un camp d'instruction ou d'être sous les drapeaux à un titre quelconque ne peut être une cause de rupture du contrat de travail.

ART. 20. — La maladie suspend le contrat de travail. Elle ne constitue un motif de rupture que si elle est suffisamment grave ou prolongée et si les nécessités de l'entreprise obligent l'employeur à remplacer le salarié malade.

La suspension du travail par la femme pendant la période qui précède et suit l'accouchement ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail, et ce à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci devra avertir l'employeur du motif de son absence.

Au cas où l'absence de la femme à la suite d'une maladie, attestée par certificat médical, comme résultant de la grossesse ou des couches, mettant l'intéressée dans l'incapacité de reprendre son travail, se prolongeait au-delà du terme fixé à l'article 64 de ce Code sans excéder douze semaines, l'employeur ne pourrait lui donner congé pendant cette absence.

ART. 21. — Tout employeur qui désire licencier ou mettre en chômage pour des raisons soit économiques, soit technologiques, tout ou partie de son personnel permanent est tenu au préalable de saisir l'Inspection du Travail qui doit tenter la conciliation des parties.

A défaut de conciliation, l'Inspection du Travail réunit la commission de contrôle des licenciements compétente chargée de donner son avis sur l'opportunité du licenciement ou de la mise en chômage et éventuellement sur les indemnités de licenciement.

Un décret détermine la composition, la compétence et la procédure de la commission chargée du contrôle des licenciements.

Les membres de la commission de contrôle des licenciements sont tenus au secret professionnel.

Toute déclaration sciemment inexacte ou fautive faite par l'employeur est punie en application de l'article 234 du présent Code.

Le salarié conserve le droit de demander à la juridiction compétente de statuer sur les indemnités auxquelles il peut prétendre du fait de son licenciement ou de sa mise en chômage.

Sont abusifs les licenciements ou mises en chômage intervenus sans l'avis préalable de la commission sauf cas de force majeure.

ART. 22. — Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, licencié après 6 mois de services effectifs bénéficie, hors le cas de faute lourde, d'une indemnité de licenciement calculée à raison de un jour de salaire par mois de services effectifs dans la même entreprise sur la base du salaire perçu lors du licenciement, compte tenu de tous les avantages n'ayant pas de caractère de remboursement de frais.

Cette indemnité ne peut excéder trois mois de salaire quelle que soit la durée des services, le tout sauf dispositions plus favorables résultant de la loi, de conventions collectives ou particulières.

ART. 23. — La rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties peut donner lieu à des dommages et intérêts qui ne se confondent pas avec l'indemnité due pour

inobservation du délai-congé ou avec l'indemnité de licenciement prévue à l'article précédent.

L'existence et l'étendue du dommage causé par la résiliation abusive sont déterminées par le juge d'après les usages, la nature et l'ancienneté des services et toutes autres circonstances de fait.

Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu du présent article.

Toute demande à fin d'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail, doit à peine de déchéance conformément à l'article 13 du Code de Procédure Civile et Commerciale être adressée ou formulée au secrétariat du Conseil de Prud'hommes dans l'année qui suit le licenciement.

ART. 24. — Les licenciements pour faute grave, insuffisance professionnelle ou insuffisance de rendement due à une mauvaise volonté évidente, n'ouvrent droit à aucune réparation.

Toutefois, en ce qui concerne l'insuffisance professionnelle ou l'insuffisance de rendement due à une mauvaise volonté évidente, l'avis de la commission de classement professionnelle doit être préalablement requis.

ART. 25. — En cas de suspension ou de rupture du contrat de travail, lorsqu'intervient une décision administrative ou judiciaire prononçant à titre de sanction la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise ou l'interdiction pour le chef de cette entreprise, d'exercer sa profession, ce dernier doit continuer à payer à son personnel, pendant la durée de cette fermeture ou de cette interdiction les salaires, indemnités et rémunérations de toute nature auxquels il avait droit jusqu'alors sans que cette obligation puisse s'étendre au-delà de trois mois.

Si la fermeture ou l'interdiction doit excéder trois mois, le chef d'entreprise est en outre tenu de payer à son personnel toutes indemnités de licenciement prévues par la loi ou par les conventions collectives ou particulières ou par les usages sans préjudice des dommages-intérêts auxquels il peut être éventuellement condamné.

ART. 26. — Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement un contrat de travail engage à nouveau ses services, le nouvel employeur, quand il a embauché ce salarié le sachant déjà lié par un contrat de travail, est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent.

ART. 27. — Tout salarié peut à l'expiration du contrat de travail exiger de son employeur un certificat contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature de l'emploi, ou le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Sont exempts de timbre et d'enregistrement les certificats de travail délivrés aux salariés encore qu'ils contiennent d'autres mentions que celles prévues à l'alinéa précédent toutes les fois que ces mentions ne renferment ni obligation, ni quittance, ni aucune convention donnant lieu au droit proportionnel.

La formule « libre de tout engagement » et toute autre constatant l'expiration du contrat de travail, les qualités professionnelles et les services rendus sont compris dans l'exempt on. Dans les cas prévus à l'article 15, le dernier employeur est tenu de délivrer au salarié qui quitte l'entreprise un certificat de travail unique faisant état de ses services depuis son entrée dans l'établissement. Le salarié ne peut renoncer par avance au droit éventuel de demander des dommages et intérêts en vertu des dispositions du présent article.

TITRE II

SOUS ENTREPRISE DE MAIN-D'ŒUVRE

ART. 28. — Lorsqu'un chef d'entreprise industrielle ou commerciale passe un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services, avec un entrepreneur qui recrute lui-même la main-d'oeuvre néces-

saire, il encourt, dans les cas suivants et nonobstant toute stipulation contraire les responsabilités ci-après indiquées :

1° si les travaux sont exécutés ou les services fournis dans son établissement, ou dans les dépendances de celui-ci, le chef d'entreprise, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, est substitué à ce dernier, en ce qui concerne les travailleurs que celui-ci emploie, pour le paiement des salaires et des congés payés, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles et les charges résultant des régimes de sécurité sociale;

2° si il s'agit de travaux exécutés dans des établissements autres que les siens, le chef d'entreprise qui se trouve désigné sur l'affiche prévue à l'article 30 ci-dessous est, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, responsable du paiement des salaires et des congés dus aux travailleurs occupés par celui-ci, ainsi que du versement des allocations familiales.

Dans les cas ci-dessus visés, le salarié lésé, et la Caisse Nationale de Sécurité Sociale auront en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur une action directe contre le chef d'entreprise pour qui le travail aura été effectué.

Art. 29. — Le chef d'entreprise est responsable avec le sous-entrepreneur de main d'œuvre de l'observation de toutes les prescriptions de la législation concernant les conditions du travail, l'hygiène et la sécurité, la durée du travail, le travail de nuit, le travail des femmes et des enfants, le repos hebdomadaire et les jours fériés à l'occasion de l'emploi, dans ses ateliers, magasins ou chantiers, de salariés du sous-entrepreneur, comme s'il s'agissait de ses propres ouvriers et employés et sous les mêmes sanctions.

Art. 30. — Dans le cas où un sous-entrepreneur fait exécuter des travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers autres que ceux de l'entrepreneur principal qui lui a confié ses travaux, il doit apposer dans chacun de ces ateliers, magasins ou chantiers, une affiche indiquant le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux.

Quel que soit le lieu où s'exécutent les travaux, les sous-entrepreneurs sont tenus de porter sur les bulletins de paie qu'ils délivrent à leur personnel, outre leur propre nom et adresse, ceux de la personne ou des personnes de qui ils tiennent les travaux pour l'exécution desquels les salaires ont été payés.

TITRE III

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Chapitre Premier

Dispositions générales

Art. 31. — La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, des employeurs organisés en groupement ou agissant individuellement et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs. Elle doit être écrite à peine de nullité.

Dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention les dispositions de cette convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective un avis doit être affiché par les soins du chef d'entreprise dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage et sur la porte de ces derniers. Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de son dépôt. Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel. En ce qui concerne les travailleurs agricoles, ceux des professions libérales, les travailleurs isolés ou à domicile, seul est exigé l'affichage à la municipalité du lieu de leur résidence ou à défaut au siège de la Délégation par les soins de la partie employeur à la convention.

Art. 32. — La convention collective de travail peut être conclue soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée ne pouvant excéder cinq ans.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée, qui arrive à expiration, continue à produire ses effets comme une convention collective à durée indéterminée.

Art. 33. — La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser au gré de l'une des parties, et à son égard seulement, à charge pour elle de notifier au moins un mois à l'avance sa volonté à toutes les autres parties au contrat.

Art. 34. — Les groupements de travailleurs ou d'employeurs liés par une convention collective de travail sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale. Ils sont garants de l'exécution de la convention par leurs membres.

Art. 35. — Les groupements régulièrement constitués, liés par une convention collective de travail, peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements, à leurs propres membres ou à toutes personnes liées par la convention, qui violeraient les engagements contractés.

Art. 36. — Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

Chapitre II

Conventions collectives agréées

Art. 37. — Lorsqu'une convention collective a pour objet de régler les rapports entre employeurs et travailleurs de l'ensemble d'une branche d'activité sa conclusion est subordonnée à la détermination de son champ d'application territorial et professionnel par un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales pris après avis de la commission consultative des conventions collectives.

Art. 38. — La convention collective définie à l'article précédent doit être conclue entre les organisations syndicales, patronales et ouvrières, les plus représentatives de la branche d'activité intéressée dans le territoire où elle doit s'appliquer. Ses dispositions s'imposent à tous les employeurs et à tous les travailleurs des professions comprises dans son champ d'application à compter du jour où elles reçoivent, à la requête de la partie la plus diligente, l'agrément du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales.

Celui-ci statue par un arrêté d'agrément, ou par un refus motivé d'agrément, sans pouvoir modifier le texte de la convention qui lui est soumise. L'agrément ne peut être refusé qu'après avis motivé de la commission visée à l'article précédent.

Si la convention n'est pas agréée, elle ne peut avoir d'effet, même entre les parties contractantes.

Art. 39. — Au cas où un différend s'élèverait au sujet du caractère de la plus grande représentativité d'une ou plusieurs organisations syndicales, un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis de la commission consultative des conventions collectives, déterminera celles de ces organisations qui, dans le cadre de la branche d'activité et dans le territoire considérés, seront appelés à conclure la convention collective.

Art. 40. — La décision d'agrément est rendue publique par l'insertion au « Journal Officiel de la République Tunisienne » de l'arrêté d'agrément portant en annexe le texte de la convention collective agréée.

La décision du refus d'agrément est notifiée par le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales aux parties contractantes.

ART. 41. — Le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales peut, soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs intéressée, retirer l'agrément donné à une convention collective par arrêté pris après avis motivé de la commission consultative des conventions collectives.

ART. 42. — Les conventions collectives visées à l'article précédent doivent au moins contenir des dispositions concernant :

- a) la liberté syndicale et la liberté d'opinion;
- b) les salaires applicables par catégories professionnelles et la procédure de classement des travailleurs entre les dites catégories;
- c) les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte à la liberté syndicale ou à la liberté d'opinion;
- d) le délai-congé;
- e) les modalités de fonctionnement d'une commission paritaire chargée de régler les difficultés nées de l'application de la convention.

ART. 43. — Les organisations syndicales qui sont partie à une convention collective de travail agréée, conclue pour une durée indéterminée et qui usent de leur droit de dénonciation prévu à l'article 33, doivent faire parvenir au Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales copie de la notification qu'elles adressent aux autres parties et ce, dans les mêmes délais.

Chapitre III

Des conventions collectives d'établissement

ART. 44. — Sauf dérogation prévue par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, il ne peut être conclu de conventions collectives concernant un établissement ou un groupe d'établissements que lorsqu'une convention collective agréée est déjà applicable à l'établissement ou au groupe d'établissements considérés.

Les conventions collectives d'établissement ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour les travailleurs que celles de la convention collective agréée qui est applicable à l'établissement.

ART. 45. — Les conventions collectives d'établissement ne sont applicables qu'à partir du jour qui suit celui de leur dépôt en triple exemplaire au greffe de la juridiction compétente en matière prud'homale du lieu où elles ont été conclues.

Ce dépôt est effectué par la partie la plus diligente.

Deux exemplaires du texte de la convention collective, signés par les parties, sont adressés dans les deux jours suivant son dépôt, par le secrétaire ou le greffier de la juridiction en question, l'un au Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales, l'autre à l'Inspection du Travail territorialement compétente.

Il est donné gratuitement, au secrétariat ou greffe de la juridiction où a lieu le dépôt, communication à toute personne intéressée des conventions collectives de travail. Des copies certifiées conformes pourront lui être délivrées à ses frais.

ART. 46. — Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou tout employeur qui n'est pas partie à la convention collective d'établissement, peut y adhérer ultérieurement avec le consentement des parties contractantes.

Cette adhésion n'est valable qu'à partir du jour qui suit celui de sa notification ainsi que celle du consentement des parties, au greffe où le dépôt de la convention a été effectué en vertu de l'article 45.

ART. 47. — Sont liés par la convention collective d'établissement outre les employeurs qui sont engagés directement, les employeurs et les travailleurs membres d'un groupement partie si dans un délai de huit jours à comp-

ter du dépôt de la convention ou de la notification de l'adhésion prévus à l'article précédent, ils n'ont pas donné leur démission de ce groupement et n'ont pas signifié celle-ci au greffe où le dépôt a été effectué.

ART. 48. — Toute partie à une convention collective d'établissement conclue pour une durée indéterminée, qui désire user du droit de dénonciation prévu à l'article 33, doit notifier sa décision au greffe où la convention est déposée, en même temps qu'elle la notifie aux autres parties.

ART. 49. — Il est institué une commission consultative des conventions collectives chargée d'émettre un avis motivé dans les cas prévus aux articles 38, 39, 40, 41, 42 et 44 du présent code.

Cette commission peut examiner les conventions collectives dans leurs incidences sur les prix, la production et le coût de la vie. Elle peut, en outre, être consultée par le Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales sur toute autre question relative à la conclusion ou à l'application des conventions collectives.

Elle peut demander aux administrations intéressées toutes enquêtes et communications de tous documents utiles à l'accomplissement de sa mission, notamment en ce qui concerne la situation économique de la branche ou des branches d'activités intéressées.

ART. 50. — La commission consultative des conventions collectives est composée, sous la présidence du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales :

- d'un représentant du Secrétaire d'Etat à l'Intérieur;
- d'un représentant du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale;
- d'un représentant du Secrétaire d'Etat aux Travaux Publics et à l'Habitat;
- d'un nombre égal de représentants des Unions de Syndicats Patronaux et des Unions de Syndicats Ouvriers, désignés par arrêté du Secrétaire d'Etat à la Présidence sur la proposition des groupements intéressés. Ces personnes doivent répondre aux conditions exigées des candidats aux Conseils d'Administration des syndicats professionnels.

La commission peut, à la requête de son président, convoquer toute personne qu'il lui paraît utile d'associer à titre consultatif à ses travaux.

ART. 51. — A titre transitoire et jusqu'à une date qui sera fixée par décret, les conventions collectives ne pourront contenir aucune disposition relative aux salaires et aux indemnités accessoires du salaire. Elles ne pourront pas non plus contenir de dispositions relatives à la classification professionnelle ou au classement individuel des travailleurs dans chaque catégorie professionnelle.

ART. 52. — Pendant la période prévue à l'article précédent, les règlements de salaires rendus obligatoires en vertu des textes antérieurs resteront en vigueur.

(A suivre)

Loi N° 66-28 du 3 mai 1966 portant modification du décret du 14 mars 1957 portant loi municipale (1).

Au nom du Peuple,

Nous, **Habib Bourguiba**, Président de la République Tunisienne,

L'Assemblée Nationale ayant adopté;

Promulguons la loi dont la teneur suit :

ARTICLE UNIQUE. — L'article 3 du décret du 14 mars 1957

(1) Travaux préparatoires :
Discussion et adoption par l'Assemblée Nationale dans sa séance du 27 avril 1966.