

Hatem Kotrane – Confinement général sanitaire et mesures sociales d'accompagnement : Faire bloc derrière le gouvernement pour la sauvegarde de l'économie, des entreprises et de l'emploi (Analyse de la situation et recommandations)



Sommaire

Introduction

I- Prévenir les licenciements et la crise des salaires

(A) Analyse de la situation

(B) Recommandations

II- Adapter l'exécution du travail aux nouvelles données résultant des mesures sanitaires restrictives

(A) Aménagement de la durée du travail et recours aux heures supplémentaire en cas de surcroît extraordinaire de travail

(a) Analyse de la situation

(b) Recommandations

(B) Récupérer les heures de travail perdues

(a) Analyse de la situation

(b) Recommandations

(C) Solder les congés payés

(a) Analyse de la situation

(b) Recommandations

III- Assurer la prévention et la protection contre les infections au titre de la législation professionnelle

(A) L'atteinte par le Covid-19 un accident de travail ? Une maladie professionnelle ?

(a) Analyse de la situation

(b) Recommandations

(B) Rôle de l'employeur et des services de la médecine du travail dans la prévention et la protection contre l'épidémie de "Covid 19" (Analyse de la situation et Recommandations)

(a) Analyse de la situation

(b) Recommandations

(C) Le droit de retrait, à titre préventif, est-il admis ?

(a) Analyse de la situation

(b) Recommandations

CONCLUSION

Introduction

1. Dans son adresse télévisée samedi 21 mars soir au peuple, le Chef du Gouvernement, intervenant dans le sillage de l'adresse, la veille, du Président de la République, et des mesures de « confinement sanitaire général » y annoncées pour faire face à l'épidémie de Covid-19, a annoncé une série de mesures économiques et sociales d'accompagnement qu'il a chiffrées à un coût de 2,5 milliards de dinars.

2. Nous ne reviendrons pas, ici, sur les hésitations soulevées dans notre article publié par Leaders¹, concernant l'annonce par le Chef du Gouvernement de son intention de demander dans les tout prochains jours à l'Assemblée des représentants du peuple de l'habiliter par une loi, conformément à l'article 70, paragraphe 2 de la Constitution, à prendre des décrets lois pour mener à bien les mesures et actions à entreprendre en vue de faire face, avec l'efficacité requise, à la plus grande « catastrophe » sanitaire rencontrée par la Tunisie depuis des décennies et pour prévenir, ainsi, les dommages incommensurables, affectant l'économie nationale et mettant à rude épreuve les entreprises, les salariés et la population tout entière.

3. Il convient ici, par contre, d'analyser, rapidement, la portée des mesures d'accompagnement ainsi annoncées par le Chef du Gouvernement, étant rappelé que dans un autre article, publié par Leaders, samedi 14 mars dernier, nous avons regretté que ce dernier, dans sa première adresse aux tunisiens le vendredi 13 mars dernier, n'ait annoncé aucune mesure tangible de nature à amorcer une mobilisation générale pour l'économie et les emplois².

4. Parmi ces mesures, figurent en première ligne celles annoncées au bénéfice des entreprises, noyau de l'activité économique, et qui sont certainement bénéfiques. Limitons-nous ici à les énumérer, sans analyse de notre part, car elles échappent à notre seuil de compétence :

- Un moratoire de 3 mois pour le paiement des impôts et des charges sociales et de 6 mois pour les crédits, avec un rééchelonnement des dettes fiscales et douanières, sur 7 ans ;
- La récupération du trop-perçu de la TVA dans un délai d'un mois ;
- Des fonds dotés de 700 MD serviront à financer la reprise d'activité ;
- Une ligne de crédit de 500 MD pour de nouveaux crédits destinés à la restructuration et la reprise d'activité ;

¹ Hatem Kotrane, « *Conflit de leadership au sommet de l'Etat ? A la recherche d'une bonne gouvernance pour faire barrage à l'épidémie de Covid-19* », Leaders 22 mars 2020.

² Hatem Kotrane, « *Ce que Elyes Fakhfakh, a omis de dire!* », Leaders 14mars 2020.

- Les poursuites judiciaires pour des affaires financières seront suspendues ;
- Les entreprises exécutant des marchés publics seront exonérées des pénalités de retard pendant 6 mois.
- Une ligne de 500 MD sera consacrée aux produits pharmaceutiques, alimentaires et énergétiques afin de renforcer les stocks stratégiques.

5. Pour les populations démunies, un montant de 150 MD sera servi, selon des procédures qui seront déterminées par le ministère des Affaires sociales.

Une allocation budgétaire de 300 MD est consacrée à l'indemnisation au titre du chômage technique.

6. Les salariés dans le salaire est inférieur à 1000 D bénéficieront d'un moratoire de 2 mois pour le remboursement de leurs crédits bancaires.

7. Ce sont ces dernières mesures destinées à la sauvegarde de l'emploi qui retiendront ici notre attention. Leur objectif est louable : Eviter d'ajouter à *la crise sanitaire la crise des salaires !* Elles nous paraissent, toutefois, tout à fait insuffisantes à l'effet de surmonter les difficultés relatives au sort des contrats de travail de milliers de salariés qui seraient ainsi affectés.

8. Cette contribution tentera d'apporter quelques réponses aux préoccupations des travailleurs du secteur privé, mais également parfois, de agents de la fonction publique, exposés aux risques de contamination par l'épidémie de coronavirus qui ne cesse de se propager à grande échelle, y compris sur les lieux de travail.

9. Trois questions seront, tour à tour, abordées ci-après, où une analyse de la situation sera rapidement exposée, suivie de quelques recommandations :

- Comment, avant toute chose, prévenir les licenciements et la crise des salaires (I).
- Quelles sont les possibilités réelles, offertes aux entreprises, grâce notamment au télétravail, pour adapter l'exécution du travail aux nouvelles données résultant des mesures sanitaires restrictives ? Peuvent-elles, en particulier, recourir pour les travailleurs maintenus en activité à l'allongement de la durée du travail et aux heures supplémentaires. Sont-elles autorisées à accroître leurs effectifs pour répondre aux exigences nées d'un surcroît extraordinaire de travail ? Peuvent-elles, surtout, imposer la prise de congés payés et la récupération des heures perdues pendant la période de confinement pour les travailleurs contraints au repos ? (II).
- Comment assurer la prévention et la protection contre les infections au titre de la législation professionnelle ? Un travailleur contaminé par le coronavirus pourrait-il obtenir une prise en charge de son infection au titre de la législation professionnelle ? Est-il admis, à titre préventif, à exercer le retrait du travail ? (III).

I- Prévenir les licenciements et la crise des salaires

(A) Analyse de la situation

10. Dans son adresse télévisée précitée, le Chef du Gouvernement a annoncé une allocation budgétaire de 300 MD consacrée à l'indemnisation au titre du chômage technique. Cette mesure d'indemnisation exceptionnelle est certainement à saluer, tant elle est marquée par le sceau de la solidarité nationale, répondant ainsi à l'une des recommandations précédemment formulées dans notre article précédemment publié par Leaders³.

11. Le concept de chômage technique est, en fait, resté inconnu en droit du travail tunisien jusqu'à ce que la loi n° 2008-79 du 30 décembre 2008, portant mesures conjoncturelles de soutien aux entreprises économiques pour poursuivre leurs activités, telle que modifiée par la loi n° 2009-35 du 30 juin 2009, est venue y suppléer, mais pour une période limitée jusqu'au 30 juin 2010 et ne bénéficiant qu'à une catégorie restreinte d'entreprises, définies à l'article 2 (nouveau) de ladite loi, à savoir les entreprises totalement exportatrices, les entreprises implantées dans les parcs d'activités économiques et les entreprises ayant réalisé une moyenne des 50 % au moins de leur chiffre d'affaires à l'export au titre des années 2007 et 2008.

12. S'agit-il, par la mesure ainsi annoncée dans l'adresse précitée du Chef du Gouvernement d'une allocation budgétaire de 300 MD consacrée à l'indemnisation au titre du chômage technique, de soumettre les entreprises et les travailleurs ainsi visés au dispositif du licenciement pour des raisons économiques ou technologiques aménagé par l'article 21 du Code du travail (nouveau), tel que modifié par la loi du 15 juillet 1996 ?

13. La réponse nous paraît négative, car cela entraînerait la nécessité pour les entreprises ainsi couvertes par ce système conjoncturel de prise en charge par l'Etat du « chômage technique » de devoir suivre la procédure consistant à solliciter l'avis préalable de la commission - régionale ou centrale - de contrôle du licenciement (C.C.L.) sur l'opportunité du licenciement ou de la mise en chômage technique. Etape rendue inapplicable, à notre avis, dès lors que c'est l'Etat qui prend ainsi en charge par une dotation budgétaire y dédiée spécialement l'indemnisation des travailleurs placés en « chômage technique » alors que la procédure habituelle du licenciement pour motif économique invite, in fine, la C.C.L., au cas où la demande est acceptée, à émettre son avis " *sur la gratification de fin de service prévue par la législation en vigueur*" en s'employant, à cet égard, "à concilier les deux parties concernées sur le

³ Hatem Kotrane, « Covid-19, couvre-feu et contrats de travail », Leaders, 18 mars 2020.

montant de cette gratification et à faire procéder au règlement immédiat de celle-ci" (article 21-10 (nouveau) du Code du travail).

14. L'allocation budgétaire de 300 MD consacrée à l'indemnisation au titre du chômage technique, annoncée par le Chef du Gouvernement, devrait être ainsi mise en œuvre et octroyée aux bénéficiaires hors la procédure habituelle du licenciement pour motif économique, et ce, d'autant plus qu'elle vient suppléer à l'absence, en Tunisie, d'un système d'assurance contre le chômage qui, faut-il le rappeler, a été envisagé dans le nouveau contrat social signé entre le Gouvernement, l'UTICA et l'UGTT le 14 janvier 2013. Cette allocation devrait, en même temps, être étendue à tous les salariés, ainsi affectés, y compris les salariés indépendants.

15. L'autre difficulté dans les mesures sociales annoncées par le Chef du Gouvernement est liée à l'absence d'une mesure visant à interdire, purement et simplement, les licenciements qui seraient décidés en rapport avec les mesures de confinement général sanitaire décrétées par les pouvoirs publics. Convient-il de référer, ici, brièvement, à notre article précité publié par Leaders, où il est rappelé qu'aux termes de l'article 14, alinéa 3 du Code du travail «...*Le contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée prend fin:...c) en cas d'empêchement d'exécution résultant soit d'un cas fortuit ou de force majeure survenu avant ou pendant l'exécution du contrat...* ».

16. l'épidémie de Covid-19 en raison de son caractère imprévisible, parfois même insupportable et, en tout état de cause, extérieur à la volonté des entreprises, pourrait revêtir, sans difficulté, les caractères d'un cas de force majeure conformément aux dispositions expresses de l'article 283 du Code des obligations et des contrats. Toutefois, appliquée, en Droit du travail, cette situation aurait présenté de graves inconvénients : l'impossibilité d'exécution peut être limitée dans le temps et il aurait été regrettable de considérer, dans le cas de l'épidémie de Covid-19, les contrats de travail de milliers d'entreprises comme étant rompus. Aussi bien, le souci d'assurer une certaine stabilité des relations de travail a-t-elle conduit, la jurisprudence, à la construction d'une théorie originale : **la suspension du contrat de travail**. Il y a donc suspension du contrat de travail dans les hypothèses où les contrats de travail, sans être rompus, se trouvent privés d'effet momentanément. La Cour de cassation a souvent rappelé cette théorie en confiant aux juges du fond le soin d'apprécier la force majeure et son effet sur les relations de travail, y compris de décider si le résultat en est la fin des relations de travail, par application stricte de l'article 14 du Code du travail, précité, ou une simple suspension du contrat de travailⁱ :

- Si le cas de force majeure est avéré, le contrat de travail est rompu et le salarié est licencié, sans aucun droit à indemnisation⁴;

- Si, par contre, le cas de force majeure n'est pas avéré et qu'il n'y a pas impossibilité de surmonter les inconvénients nés des événements en cours, les contrats de travail peuvent être suspendus, avec possibilité de reprise dès la fin des événements à la base de ladite suspension.

17. Mais quelle que soit l'appréciation que l'on fait du couvre-feu ainsi décrété et des conséquences qu'il peut entraîner pour les activités des entreprises ainsi affectées, que celles-ci soient contraintes de licencier leurs salariés ou de seulement suspendre leurs contrats de travail, aucune indemnisation n'est assurée aux salariés. Le salaire, en tout état de cause, « ...est dû au travailleur en contrepartie du travail réalisé au profit de son employeur » (Article 134-2 du Code du travail). Pas de travail, pas de salaires dus aux travailleurs.

18. C'est dire, une fois de plus, tout l'intérêt de la mesure ainsi annoncée dans l'adresse précitée du Chef du Gouvernement d'une allocation budgétaire de 300 MD consacrée à l'indemnisation au titre du chômage technique. Elle viendrait, ainsi, alléger les charges encourues par les entreprises qui ont cessé leurs activités pendant la période de confinement sanitaire général et qui n'ont guère d'autres voies de gestion de leur personnel que de recourir à la suspension de de leurs contrats. Elle ne saurait, par contre, couvrir le cas des entreprises qui pourraient user d'autres voies leur permettant de rattraper la suspension de leurs activités par recours – on y reviendra – aux techniques de récupération des heures perdues ou à des congés payés anticipés⁵.

(B) Recommandations

19. Le Gouvernement gagnerait à :

R 1- Adopter d'urgence, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des salariés, un projet de loi – ou un décret-loi pris par le Chef du Gouvernement dans le cadre d'une habilitation qui lui serait accordée en vertu de l'article 70 de la Constitution – en vue de pourvoir aux insuffisances de la législation du travail en vigueur et de donner une base légale à l'indemnisation au titre du chômage technique, permettant aux travailleurs concernés de recevoir de la part de leur employeur une telle « allocation chômage technique » financée par l'Etat.

R 2- Procéder à la définition précise des entreprises et travailleurs ainsi couverts par le du système d'indemnisation au titre du chômage technique ainsi mis en œuvre par

⁴ Voir, par exemple, Cour de cassation, arrêt civil n° 10138 du 13 octobre 1984, Bulletin de la Cour de cassation 1984, Civil, II, page 39).

⁵ Cf. *Infra*, paras. 32-35.

l'Etat, en étendant son bénéfice aux petites et moyennes entreprises, ainsi qu'aux travailleurs indépendants.

R 3- Prévoir expressément une procédure spéciale de traitement des demandes d'indemnisation au titre du chômage technique, en dérogation au dispositif légal du licenciement pour des raisons économiques ou technologiques aménagé par l'article 21 du Code du travail.

R 4- Interdire expressément, par une disposition exceptionnelle et comme conséquence du système d'indemnisation au titre du chômage technique ainsi mis en œuvre par l'Etat pour des raisons liées aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, tout recours à l'article 14, alinéa 3, c) du Code du travail sur la mise à fin du contrat de travail en cas d'empêchement d'exécution résultant d'un cas fortuit ou de force majeure, sauf les cas où l'entreprise aurait été, elle-même, contrainte à la cessation pure et simple de ses activités.

II- Adapter l'exécution du travail aux nouvelles données résultant des mesures sanitaires restrictives

20. Le Code du travail s'avère, une fois de plus, insuffisant quant aux mesures et techniques offertes aux entreprises en vue d'adapter l'exécution du travail aux nouvelles données nées des mesures de confinement sanitaire général décrétées par les pouvoirs publics.

21. Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion de l'épidémie de Covid-19 est, à cet égard, de limiter les contacts physiques. Chacun, employeur comme salarié, peut contribuer à lutter contre cette diffusion, en ayant recours, chaque fois que possible, au **télétravail**.

(A) Aménagement de la durée du travail et recours aux heures supplémentaires en cas de surcroît extraordinaire de travail

(a) Analyse de la situation

22. IL peut paraître inadapté de parler d'aménagement de la durée du travail et de recours aux heures supplémentaires en période de confinement sanitaire général. La réalité est que, pour un nombre important de travailleurs – et d'agents de la fonction publique aussi – cette période exige d'eux une présence plus accrue sur les lieux du travail, pour assurer des services d'approvisionnement de marchandises, de nettoyage, de secours, d'assistance et autres services rendus au bénéfice du reste de la population confinée.

(i) Aménagement de la durée du travail

23. L'analyse révèle que le Code du travail offre, déjà, toutes les possibilités au chef d'entreprise pour répondre aux exigences de l'organisation du travail en cette période exceptionnelle de confinement sanitaire général en lui laissant une large latitude d'adapter les exigences légales et formelles aux réalités propres de l'entreprise et de concilier ainsi la protection nécessaire des travailleurs avec les besoins de la production.

Certes, la durée du travail effectif *ne peut excéder 48 heures par semaine, mais cette durée peut être établie* « ...sur une période de temps autre que la semaine sans que la durée de cette période ne puisse être supérieure à une année" (article 79, alinéa 1 (nouveau) du Code du travail).

(ii) Dérogations à la durée maximum du travail, y compris les dérogations permanentes

24. D'autres possibilités sont ouvertes au chef d'entreprise en cette période exceptionnelle de confinement sanitaire général, dont l'usage de dérogations permanentes pour les travailleurs appelés à être maintenus en activité, et ce, dans les conditions fixées aux articles 82-87 du Code du travail.

- Ainsi, la durée hebdomadaire de travail « ...peut être portée, pour certaines entreprises ou certaines catégories du personnel, à 64 heures au maximum afin de tenir compte de la perte de temps résultant de l'interruption du travail ou de la nature du travail et ce, par arrêté du ministre chargé des Affaires sociales. » (Article 82 du Code du travail) ;

- De, même, à titre exceptionnel, « ... l'inspection du travail territorialement compétente peut :

1 - autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail dans certaines circonstances exceptionnelles pour l'exécution de travaux urgents en cas d'accidents, de réparations nécessaires ou de sauvetage ;

2 - autoriser l'employeur à prolonger la durée du travail en cas de surcroît extraordinaire de travail sans que la durée journalière n'excède 10 heures ...

3- admettre certaines dérogations permanentes à la durée journalière du travail pour certaines catégories de personnel employées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être exécutés en dehors de la limite assignée au travail général sans que la durée journalière n'excède 10 heures.» (Article 83 du Code du travail).

- Enfin, convient-il de rappeler que les établissements exécutant des travaux dans l'intérêt de la sûreté et de la défense nationale « ...peuvent prolonger, au-delà de neuf heures par jour, la durée du travail de leur personnel. » (Article 84 du Code du travail).

(iii) Repos compensateur

25. Tout recours à la prolongation des heures de travail, pour certains travailleurs maintenus en activité en cette période exceptionnelle de confinement sanitaire général, n'exempte pas l'employeur de l'obligation de faire bénéficier ces derniers d'un repos compensateur « ...durant l'année par des heures de repos équivalentes.

Cette compensation s'effectue par réduction de la durée de travail d'une heure au moins. Si elle n'est pas effectuée au cours de l'année, elle se fait au cours du premier trimestre de l'année suivante avant toute utilisation d'une nouvelle autorisation » (Article 83, alinéa 2 du Code du travail).

(iv) Amplitude la journée de travail et repos journaliers

26. Tout recours à la prolongation des heures de travail doit en même temps veiller au respect des règles relatives à l'amplitude la journée du travail, telles que fixées à l'article 89 du Code du travail :

- **Repos durant la journée du travail** : La journée de travail doit être coupée par un ou plusieurs repos pendant lesquels le travail est interdit. Ces repos ne peuvent avoir une durée totale inférieure à **une heure**.

- Le personnel ne peut être employé à un travail pendant plus de **six heures consécutives** sans une interruption d'une **demi-heure au moins**. Cependant, si la durée du travail effectif dans le courant de la même journée ne dépasse pas sept heures, le travail peut être fait sans interruption.

- **Repos ininterrompu entre les journées de travail** : Le travail journalier de toute personne doit être suivi d'un repos ininterrompu dont la durée ne peut être inférieure à dix heures sans préjudice des dispositions spéciales concernant les femmes et les enfants.

- **Travail par postes ou équipes successives** : En cas d'organisation du travail par postes ou équipes successives, le travail de chaque équipe doit être continu, sous réserve du respect des prescriptions susvisées relatives à l'amplitude de la journée du travail et aux repos durant entre les journées du travail.

(v) Recours aux heures supplémentaires

27. L'analyse révèle que le Code du travail autorise largement le recours aux heures supplémentaires, ce qui est de nature à répondre aux exigences de l'organisation du travail pour certains travailleurs maintenus en activité en cette période exceptionnelle de confinement sanitaire général. La seule limite est celle fixée par l'article 93 aux termes duquel "*L'exécution d'heures supplémentaires ou la récupération d'heures perdues ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de soixante heures, non comprises les heures de dérogation permanentes, la durée hebdomadaire du travail...*". Aucune

autre limitation journalière ou annuelle n'est par contre fixée par la loi, alors qu'un tel recours immodéré aux heures supplémentaires peut être perçu comme contraire à la politique de l'emploi et de nature à annihiler les efforts de l'Etat en vue d'assurer une plus grande égalité de chances en ce domaine.

Plus ! En vue d'accroître la production, « *...l'inspection du travail peut, après avis des organisations syndicales ouvrières intéressées, autoriser les chefs des établissements à effectuer des heures supplémentaires en plus de celles qui sont déjà prévues par la réglementation sur la durée du travail* » (Article 91 du Code du travail).

28. S'agissant par ailleurs de la rémunération des heures supplémentaires, un système dualiste est aménagé par la loi :

- Majoration de 75% de toute heure de travail supplémentaire pour le régime de travail de 48 heures par semaine ;

- Majoration de 25% pour les heures supplémentaires portant la durée du travail à 48 heures par semaine et de 50% pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette durée, pour les régimes de travail inférieurs à 48 heures (article 90 (nouveau) du Code du travail).

(b) Recommandations

29. Les développements précédents ont mis en relief l'idée que le Code du travail en vigueur, tant en matière d'aménagement de la durée du travail que relativement au recours aux heures supplémentaires, répond parfaitement aux exigences de l'organisation du travail pour certains travailleurs maintenus en activité en cette période exceptionnelle de confinement sanitaire général.

30. La seule préoccupation pourrait relever de la procédure aménagée par l'article 87 du Code du travail en vue du bénéfice des dérogations ci-dessus résumées à la durée maximum du travail, selon laquelle « *Tout chef d'entreprise qui veut, conformément à l'arrêté concernant sa profession, user des facultés prévues à l'article 83, al. 1, est tenu d'adresser au préalable à l'inspection du travail une déclaration sous pli recommandé datée spécifiant la nature et la cause de la dérogation, le nombre de salariés pour lesquels la durée du travail est prolongée, les jours où il est fait usage de la dite faculté, les heures de travail et de repos prévues.*

Le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel sont inscrites, au fur et à mesure de l'envoi des avis à l'inspection du travail, les dates des jours où il est fait usage de ces dérogations avec indication de leur durée... ».

31. La même préoccupation pourrait être suscitée concernant l'exigence, en vue d'effectuer des heures supplémentaires en plus de celles qui sont déjà prévues par la réglementation sur la durée du travail, d'une autorisation préalable de l'inspection du travail et d'un avis des organisations syndicales ouvrières intéressées, dans les

conditions définies par l'article 91, précité, du Code du travail, qui pourrait paraître tout autant inadaptée aux exigences de l'organisation du travail pour certains travailleurs maintenus en activité en cette période exceptionnelle de confinement sanitaire général.

R 5- Autoriser expressément, par une disposition exceptionnelle et après consultation des organisations représentatives des employeurs et des salariés, le recours aux possibilités ouvertes par le Code du travail en matière de recours à l'augmentation de la durée du travail ou aux heures supplémentaires nécessitées par un surcroît extraordinaire de travail, et ce, en dérogation à la procédure aménagée par les articles article 87 et 91 du Code du travail.

(B) Récupérer les heures de travail perdues

(a) Analyse de la situation

32. Une possibilité relative est offerte à l'employeur, celle de la récupération des heures perdues pendant la période de confinement, dans la limite fixée par l'article 92 du Code du travail, à savoir que ces heures perdues peuvent être récupérées dans les deux mois suivant l'interruption du travail. Le travail étant interrompu par un événement imprévu, les entreprises ne sont pas tenues à l'information préalable de l'inspection du travail des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération et un simple avis pourra lui en être donné immédiatement.

Par ailleurs, les heures ainsi récupérées sont payées au taux normal.

(b) Recommandations

33. Dans le cadre du projet de loi à soumettre à l'ARP – ou du décret-loi pris par le Chef du Gouvernement dans le cadre d'une habilitation qui lui serait accordée en vertu de l'article 70 de la Constitution –, le Gouvernement gagnerait à :

R 6- Adapter le système de récupération des heures perdues en allant au-delà de la limite des deux mois fixée par l'article 92 précité du Code du travail et adopter une limite adaptée à l'ampleur des difficultés engendrées par le confinement sanitaire général, pouvant aller jusqu'à une année ou une autre base de calcul à définir en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des salariés.

(C) Solder les congés payés

(a) Analyse de la situation

34. L'employeur est-il admis à solder par anticipation, ne serait-ce qu'en partie, les congés payés de ses salariés ?

La réponse nous paraît négative et requiert les accords collectifs ou individuels.

Une exception est toutefois prévue, à savoir « *lorsque la nécessité du travail l'exige* ». Mais cette exception requiert l'avis de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel (Article 117 du Code du travail).

(b) Recommandations

35. Dans le cadre du projet de loi à soumettre à l'ARP – ou du décret-loi pris par le Chef du Gouvernement dans le cadre d'une habilitation qui lui serait accordée en vertu de l'article 70 de la Constitution –, le Gouvernement gagnerait à :

R 7- Autoriser, à titre exceptionnel, les entreprises à imposer la prise de congés payés pendant la période de confinement sanitaire, dans la limite d'une durée à convenir en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des salariés, étant précisé à titre comparatif, qu'une limite d'une semaine vient d'être adoptée en France.

III- Assurer la prévention et la protection contre les infections au titre de la législation professionnelle

36. Comment pour les entreprises obligées d'assurer une continuité de services, telles que les enseignes et magasins d'alimentation, mais aussi les hôpitaux et cliniques privées, les entreprises de travaux publics, de nettoyage, de transport, maintenir l'activité tout en évitant le risque d'infection des travailleurs par le fait du travail ?

(A) L'atteinte par le Covidis-19 un accident de travail ? Une maladie professionnelle ?

(a) Analyse de la situation

37. Un salarié contaminé par le coronavirus pourrait-il obtenir une prise en charge de son infection au titre de la législation professionnelle ?

En application de l'article 3 de la loi n° 94-28 du 21 février 1994, portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles, « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause ou le lieu de survenance, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à tout travailleur quand il est au service d'un ou de plusieurs employeurs. Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur alors qu'il se déplaçait entre le lieu de son travail et le lieu de sa résidence pourvu que le parcours n'ait pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par son intérêt personnel ou sans rapport avec son activité professionnelle. Est considérée comme maladie professionnelle, toute manifestation morbide, infection microbienne ou affection dont l'origine est imputable par présomption à l'activité professionnelle de la victime. La liste des maladies présumées avoir une origine professionnelle ainsi que celle des

principaux travaux susceptibles d'en être à l'origine, est fixée par arrêté conjoint des Ministres de la Santé Publique et des Affaires Sociales. Cette liste fixe également le délai de prise en charge pendant lequel le travailleur ou assimilé demeure en droit d'obtenir la réparation des maladies professionnelles dont il serait atteint quand il ne serait plus exposé aux causes de la maladie. Cette liste est révisée périodiquement et au moins une fois tous les trois ans.».

38. Concrètement, les risques de contamination au coronavirus peuvent s'inscrire dans le cadre de la législation professionnelle. En effet, un salarié infecté peut contaminer un ou plusieurs collègues. Le coronavirus se transmet entre les humains par la salive, les gouttelettes (toux, éternuements), par contacts rapprochés avec des malades (poignées de main) et par contact avec des surfaces contaminées. Ainsi, les trois conditions sont remplies à savoir une lésion corporelle, un fait lié au travail et un événement soudain.

39. La qualification du coronavirus en maladie professionnelle est plus difficile à garantir. Le salarié devra rapporter la preuve que l'infection est survenue par le fait ou à l'occasion du travail. En outre, à supposer que le salarié souhaite déclarer une maladie professionnelle, étant donné que l'affection n'est pas dans un tableau, elle doit être inscrite expressément sur la liste des maladies présumées avoir une origine professionnelle ainsi que celle des principaux travaux susceptibles d'en être à l'origine, telle que fixée par arrêté conjoint des Ministres de la Santé Publique et des Affaires Sociales.

(b) Recommandations

40. Dans le cadre du projet de loi à soumettre à l'ARP – ou du décret-loi pris par le Chef du Gouvernement dans le cadre d'une habilitation qui lui serait accordée en vertu de l'article 70 de la Constitution –, le Gouvernement gagnerait à :

R 8- Inscire l'atteinte d'un salarié par le coronavirus, à titre exceptionnel, sur la liste des maladies présumées avoir une origine professionnelle.

(B) Rôle de l'employeur et des services de la médecine du travail dans la prévention et la protection contre l'épidémie de "Covid 19"

(a) Analyse de la situation

41. Le lieu de travail représente, sans doute, à l'instar de toute collectivité, est particulièrement exposé à la propagation de l'épidémie « Covid-19 ». La forte densité des travailleurs dans un même site et la multiplicité des échanges et de contacts entre eux et avec les citoyens constituent des facteurs favorisant la contamination.

42. Aux termes de l'article 152-2 du Code du travail, tel que ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996 (TITRE III Hygiène et SECURITE DES TRAVAILLEURS) : «*Tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Il doit notamment :*

- *veiller à la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail ;*
- *garantir des conditions et un milieu de travail adéquats ;*
- *protéger les travailleurs des risques inhérents aux machines, au matériel et aux produits utilisés ;*
- *fournir les moyens de prévention collective et individuelle adéquats et initier les travailleurs à leur utilisation ;*
- *informer et sensibiliser les travailleurs des risques de la profession qu'ils exercent ».*

Le travailleur est tenu, de son côté, « *...de respecter les prescriptions relatives à la santé et à la sécurité au travail et de ne pas commettre aucun acte ou manquement susceptible d'entraver l'application de ces prescriptions. Il est tenu notamment de ce qui suit :*

- *exécuter les instructions relatives à la protection de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des salariés travaillant avec lui dans l'entreprise ;*
- *utiliser les moyens de prévention mis à sa disposition et veiller à leur conservation ;*
- *participer aux cycles de formation et aux activités d'information et de sensibilisation relatives à la santé et à la sécurité au travail que l'entreprise organise ou y adhère ;*
- *informer immédiatement son chef direct de toute défaillance constatée susceptible d'engendrer un danger à la santé et à la sécurité au travail ;*
- *se soumettre aux examens médicaux qui lui sont prescrits ».*

43. **Les services de la médecine du travail**, dont la création et l'équipement sont obligatoires dans toute entreprise employant 500 travailleurs au moins -les entreprises employant moins de 500 travailleurs étant tenues soit d'adhérer à un groupement de médecine du travail soit de créer un service autonome de médecine du travail- assument, également, un rôle préventif essentiel dans le domaine de la santé au travail. Ils sont chargés notamment « *...de l'examen et du suivi de la santé des travailleurs et de leurs aptitudes physiques à effectuer les travaux exigés d'eux aussi bien au moment de l'embauche qu'au cours de l'emploi ainsi que de leur protection contre les risques auxquels leur santé peut être exposée du fait de leur profession »* (Article 153 du Code du travail).

44. **L'Institut de santé et de sécurité au travail (ISST)** relevant du Ministère des affaires sociales a publié, pour sa part, dans le cadre d'une Stratégie nationale de riposte contre l'épidémie d'infections au nouveau Coronavirus «Covid-19», un Guide qui a pour but

d'éclairer les médecins d'entreprises sur leur mission en situation d'épidémie. Ce guide couvre les 3 phases de l'épidémie et ses objectifs sont de permettre aux médecins du travail d'être capables de :

« 1. *Elaborer et mettre en place un plan de prévention de l'épidémie de maladie respiratoire causée par le COVID-19 à l'échelle de l'entreprise intégrant les instructions du plan national de préparation et de riposte.*

2. *Contribuer à l'élaboration d'un plan de continuité des activités (PCA) de l'entreprise pour limiter l'impact de l'absentéisme sur la production et les services.*

3. *Agir de manière coordonnée avec les services de santé en matière de riposte lors des phases «2P2R COVID-19» ».*

(b) Recommandations

45. Il conviendrait de renforcer les efforts des services de médecine du travail en matière de prévention et de protection contre l'épidémie de "Covid-19", en particulier par les mesures destinées à:

R 9- Renforcer les méthodes de diffusion de l'information aux travailleurs qui ne sont pas couverts par la décision de confinement sanitaire général et qui sont contraints de continuer à travailler sur le plan d'utilisation des méthodes de prévention élaboré par l'Institut de santé et de sécurité au travail.

R 10- Fournir toute l'aide aux services de la médecine du travail afin de continuer à mettre en œuvre le plan de prévention et de contribuer efficacement à la surveillance de la santé, et leur fournir tous renseignements et données actualisées sur les risques émergents en milieu de travail.

(C) Le droit de retrait, à titre préventif, est-il admis ?

(a) Analyse de la situation

46. Le droit de retrait n'est pas prévu par le Code du travail tunisien qui n'a pas l'équivalent, par exemple, de l'article L.4131-1 du code du travail français, tel que introduit par la loi du 23 décembre 1982, selon lequel tout travailleur est en droit d'alerter son employeur «*...d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* ».

47. La seule possibilité ouverte au travailleur est celle prévue par l'article 152-3 du Code du travail, précité « *...- informer immédiatement son chef direct de toute défaillance constatée susceptible d'engendrer un danger à la santé et à la sécurité au travail...* ». Mais, le travailleur ne peut pas de lui-même exercer aucun droit de retrait. Il doit attendre les instructions de son employeur.

48. Cela étant, si la menace est imminente et en cas d'échec de consensus entre les parties, l'issue finale ne peut reposer que sur la décision souveraine du juge, qui appréciera, sur la forme, si l'employeur a été préalablement avisé pour qu'il ait la possibilité de remédier à la situation décrite et, sur le fond, les travailleurs ont un « *motif raisonnable de penser* » au danger imminent menaçant leur santé et sécurité. Cette formule souple est à l'avantage du travailleur, elle signifie que le danger n'a pas besoin d'être caractérisé ou de s'être révélé, mais seulement d'être ressenti comme tel par celui qui l'invoque.

(b) Recommandations

49. Il conviendrait dans le cadre du projet de loi à soumettre à l'ARP– ou du décret-loi pris par le Chef du Gouvernement dans le cadre d'une habilitation qui lui serait accordée en vertu de l'article 70 de la Constitution –, de :

R 11- Reconnaître un droit spécial et exceptionnel au travailleur, après avoir alerté l'employeur et les services de l'inspection de la médecine du travail, au retrait du travail s'il y a des motifs raisonnables et un risque grave et imminent pour sa vie ou sa santé, nés d'une défaillance grave dans les systèmes de protection professionnelle.

CONCLUSION

50. L'heure est, une fois de plus, à faire montre de solidarité, de patriotisme et à **faire bloc derrière le gouvernement** pour faire barrage à l'épidémie de Covid-19, assurer la sauvegarde de l'économie, des entreprises et de l'emploi. Mais cela requiert, en même temps, du gouvernement à agir vite, y compris par un projet de loi à soumettre à l'ARP ou dans le cadre de décrets lois pris par le Chef du Gouvernement dans le cadre d'une hypothétique habilitation qui lui serait accordée en vertu de l'article 70 de la Constitution, en vue de l'adoption de mesures à définir, à prévoir, qui permettraient de rassurer les tunisiens quant à la capacité de leurs gouvernants à assumer pleinement le leadership, comme levier de bonne gouvernance ! Car, au-delà de la lutte en vue d'endiguer la crise de l'épidémie de Covid-19, l'occasion reste offerte de relever ce nouveau défi, celui de l'expression citoyenne qui n'a plus d'autres possibilités que de se manifester de façon solidaire face à la crise.

Il faut, en même temps, compter sur la conscience et le dévouement des citoyens pour soutenir les efforts de l'État. Le secteur privé a également des devoirs de base, à travers lesquels il est temps qu'il incarne son rôle social et citoyen !

«Ayez la volonté et la persévérance, et vous ferez des merveilles !» (Benjamin Franklin).

