



# AGRICULTURE TRAVAIL DROITS

Analyse de la situation actuelle, des enjeux et recommandations Cas de la Tunisie et de l'Italie



# Projet FAIRE Femmes travailleuses dans l'Agriculture: Inclusion, Réseautage, Émancipation



Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de COSPE et de Nexus Emilia Romagna et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.

### AGRICULTURE TRAVAIL DROITS

Analyse de la situation actuelle, des enjeux et recommandations Cas de la Tunisie et de l'Italie

Ouvrage collectif

### Pour la Tunisie

Expert juridique, Maitre Issam Lahmar Point focal syndical, Naouel Jabbes

### Pour l'Italie

Chercheur expert, Fabio de Blasis Expert développement, Sabina Breveglieri Expert syndical, Jean Réné Bilongo

Publication de NEXUS Emilia Romagna et NEXUS Tunisie, en collaboration avec COSPE et FGA.

Mise en page: Erika Vecchietti (Nexus Emilia Romagna)

# **AGRICULTURE TRAVAIL DROITS**

# Analyse de la situation actuelle, des enjeux et recommandations Cas de la Tunisie et de l'Italie

# Table de matières

Annexes

Première partie				
Cadre juridique du t	ravail et de la sécurité sociale dans l'agriculture en Tunisie:	ituation actuelle, des enjeux et propositions  5 6 7 9 11 11 12 13 générales sur le droit du travail dans le système idique et judiciaire tunisien s de travail 19 19 andamentaux du droit du travail dans le secteur 27 16 icole et mécanismes d'application 19 17 are sociale dans le secteur agricole 32 18 des préjudices résultant des accidents du travail 43 19 andamentaux du droit du travail 43 10 are sociale dans le secteur agricole 32 11 are sociale dans le secteur agricole 35 12 des maladies professionnelles 15 13 are des maladies professionnelles 16 14 are des maladies professionnelles 17 15 are des maladies professionnelles 17 16 are des maladies professionnelles 18 17 are des maladies professionnelles 19 18 are des maladies 19 18 ar		
les femmes travailleus	es. Analyse de la situation actuelle, des enjeux et propositions			
Abréviations		5		
Avant-propos		6		
Méthodologie de l'é	tude	7		
Les concepts clés uti	lisés dans l'étude	9		
Introduction		11		
Chapitre I.I.	Informations générales sur le droit du travail dans le système juridique et judiciaire tunisien	13		
Chapitre I.II.	Les rapports de travail	19		
Chapitre I.III.	Éléments fondamentaux du droit du travail dans le secteur agricole et mécanismes d'application	27		
Chapitre I.IV.	La couverture sociale dans le secteur agricole	32		
Chapitre I.V.	Réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles	43		
Chapitre I.VI.	Le transport en agriculture	48		
Chapitre I.VII.	La protection des femmes	50		
Chapitre I.VIII.	Enjeux et Recommandations	53		
Deuxième partie		62		
Agriculture, travail e	t droits en italie			
Abréviations		63		
Chapitre II.I.	La négociation collective	64		
Chapitre II.II.	Relations de travail et instruments bilatéraux	71		
Chapitre II.III.	Le chômage agricole	74		
Chapitre II.IV.	Les contrôles au travail	75		
Chapitre II.V.	Le travail au noir et l'exploitation du travail	77		
Chapitre II.VI.	L'action syndicale	82		

86

# PREMIÈRE PARTIE

Cadre juridique du travail et de la sécurité sociale dans l'agriculture en Tunisie: les femmes travailleuses

Analyse de la situation actuelle, des enjeux et propositions



## **Abréviations**

ARP Assemblée des représentants du peuple

BIT Bureau international de travail

CCCAG Convention Collective Cadre Agriculture
CCE Commission Consultative d'Entreprise
CDD Contrats de Travail à Durée Déterminée
CDI Contrats de Travail à Durée Indéterminée
CGIL Confédération Générale Italienne du Travail

CNAM Caisse Nationale d'Assurance Maladie CNSS Caisse Nationale de Sécurité Sociale

CRDA Commissariat Régional de Développement Agricole

CT Code du Travail

CTAMA Caisse Tunisienne d'Assurance Mutuelle Agricole

DES Droits Économiques et Sociaux FGA Fédération Générale de l'Agriculture

MARHP Ministère de l'Agriculture des Ressources Hydrauliques et de la Pêche

OAT Organisation Arabe du Travail

OIT Organisation Internationale du Travail
SMAG Salaire Minimum Agricole Garanti
SMSA Sociétés Mutuelles de Services Agricoles
TFP Taxe de Formation Professionnelle
UGTT Union Générale Tunisienne du Travail

UTAP Union Tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche

UTICA Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat

# **Avant-propos**

« FAIRE – Femmes travailleuses dans l'Agriculture: Inclusion, Réseautage, Émancipation », est un projet financé par l'Union européenne et mis en œuvre par COSPE (chef de file), en partenariat avec NEXUS Emilia Romagna, UGTT, FGA, CGIL Emilia Romagna, MARHP, UNFT et les associations régionales suivantes: Association de la Continuité des Générations à Sfax (ACG), association Rayhana de Jendouba et les Cit-ESS de Mahdia, Sidi Bouzid et Kasserine.

Le projet « FAIRE » vise à renforcer les droits socio-économiques des femmes actives dans le secteur de l'agriculture et de la pêche dans cinq régions de la Tunisie (Jendouba, Mahdia, Sfax, Sidi Bouzid et Kasserine). Il s'agit d'accompagner ces femmes ainsi que les acteurs associatifs et syndicaux dans un parcours de formation, d'émancipation, de renforcement de capacités par le biais d'une recherche action et de déployer des mécanismes d'appui aux femmes ouvrières agricoles au niveau des territoires mentionnés.

Son objectif général est que les droits économiques et sociaux (DES) des femmes travailleuses agricoles soient mieux respectés et qu'elles en aient la pleine jouissance. Ses objectifs spécifiques sont : i/ Les décideurs locaux adoptent des dispositions plus favorables aux DES dans les régions cibles, ii/ Les femmes travailleuses agricoles dans les régions cibles renforcent leur autonomisation socio-économique.

Pour atteindre ces objectifs, le projet s'est structuré autour de 3 axes : un 1<sup>er</sup> axe de recherche action, un 2<sup>ème</sup> axe d'appui et de renforcement des capacités des OSC et des syndicats et enfin un 3<sup>ème</sup> axe d'appui aux initiatives économiques des femmes.

Cette étude porte sur l'analyse du droit du travail et du système de sécurité sociale tunisiens dans le secteur agricole, et s'inscrit dans le cadre du 1<sup>er</sup> axe, où il est prévu une ample Recherche-Action sur les violations des droits socio-économiques et sur les abus que subissent les femmes travailleuses dans l'agriculture. Il est à préciser que l'étude s'intéresse principalement à la condition des ouvrières salariées du secteur agricole, ayant une relation de subordination avec l'employeur. L'étude a traité des DES des travailleuses indépendantes (collectrices de palourdes) dans certaines sections.

Cette étude se propose d'être un document de référence sur le sujet, en mettant en exergue les droits contenus dans le code du travail, dans les conventions collectives nationales et internationales et dans les textes régissant les régimes de sécurité sociale applicables aux femmes travailleuses dans l'agriculture. Cette compilation des textes est enrichie par une analyse critique par rapport aux normes du travail décent mais aussi par rapport au vécu des ouvrières agricoles. Elle cherchera les causes des violations de ces droits et proposera des recommandations pour que les femmes ouvrières jouissent de leur droit en un travail décent dans le secteur de l'agriculture et de la pêche.

# Méthodologie de l'étude

L'étude a adopté une méthodologie en 3 phases:

### Phase 1 : analyse du cadre juridique et du système judiciaire

Cette phase a permis d'une part, la reconstitution du cadre juridique actuel et potentiel pour le travail et pour la protection sociale dans le secteur agricole, et d'autre part, une analyse bibliographique des textes juridiques, des conventions internationales (ratifiées et non ratifiées), de la législation du travail, de la protection sociale et des conventions concernant le secteur agricole en Tunisie.

Pour cela, l'étude a :

- répertorié les mesures législatives tunisiennes du secteur agricole (droits du travail et régimes de protection sociale);
- répertorié les conventions internationales ratifiées (appliquées ou pas) et non ratifiées par la Tunisie qui concernent le travail et la sécurité sociale dans le secteur agricole ;
- répertorié les mesures/régimes de sécurité sociale dans le secteur agricole, particulièrement ceux relatifs aux ouvrier.ère.s agricoles ;
- fait une étude du travail dans le secteur agricole et un benchmark des régimes de sécurité sociale du secteur agricole en Italie.

Un état des lieux a été dressé sous forme de tableaux pour mieux comprendre les rapports de travail dans ce secteur, les régimes de couverture sociale et la couverture contre les risques professionnels et ceux liés au transport des ouvrier.ère.s. Cet état a permis de déceler les insuffisances, les lacunes et les aberrations des régimes régissant l'activité salariale des femmes ouvrières dans le secteur agricole mais aussi la non-conformité de ces régimes aux conventions internationales ratifiées par l'État Tunisien.

### Phase 2 : diagnostic des conditions de travail et violations de droits

Cette phase a été pensée pour diagnostiquer les conditions vécues par les ouvrières agricoles sur leurs lieux de travail, leurs situations par rapport à la protection sociale et l'analyse du système judiciaire dans les cas des violations des droits de ces ouvrières.

La collecte des informations et des données a ciblé les deux catégories suivantes:

→ Les acteurs de l'écosystème du travail dans le secteur agricole

Il s'agit des personnes ressources au niveau central et dans les 5 régions, représentant les ministères concernés, les syndicats, les inspections du travail et les tribunaux (voire liste anonyme des informant au niveau central et régional en annexe 1).

Des témoignages ont été recueillis chez ces interlocuteurs privilégiés des niveaux national et régional : experts en droit du travail, syndicalistes nationaux/régionaux/de site, inspecteurs du travail, inspecteurs de la sécurité sociale, juges du travail, représentants des ministères concernés, OIT, moyennant des questionnaires semi structurés spécifiques à chaque type de structure (voire les entretiens semi structurés en annexe 1). Les entretiens ont été réalisés par tous les moyens de communication pour répondre aux mesures de restriction des déplacements suite à l'évolution de la situation sanitaire provoquée par la pandémie Covid-19 en Tunisie.

→ Les ouvrières agricoles

Le focus groupe de l'actuelle étude est constitué par les ouvrières agricoles salariées, il ne concerne pas la main d'œuvre familiale. Une enquête a été menée auprès d'un échantillon d'ouvrières agricoles, au niveau de chacune des 5 régions, soit 477 enquêtes (Sfax 109 ; Jendouba 122 ; Kasserine 110 ; Mahdia 36 ; Sidi Bouzid 100) en totalité exploitables pour l'analyse des conditions de travail et de sécurité sociale des ouvrières agricoles dans ces régions, mais extrapolable sur toute la Tunisie.

En effet, l'échantillon enquêté est représentatif des secteurs d'activités agricoles et des conditions de travail salarié. Il représente 1,5% sur un total d'environ 31 404 de femmes ouvrières agricoles (d'après la dernière

enquête sur les structures des exploitations agricoles du MARHP réalisée en 2004-2005¹, il y a 4404 ouvrières permanentes et environ 8.1 millions de jours de travail saisonnier et occasionnel effectués par les femmes, soit environ 26980 postes de travail sur la base de 300 jours de travail/an). L'identification des zones ciblées et des caractéristiques de la population féminine objets de l'étude empirique a été réalisée en collaboration avec les principaux partenaires intervenants dans l'activité agricole au niveau central et régional. Le questionnaire d'enquête a été formulé pour répondre aux besoins de l'étude, il est structuré selon les thématiques d'intérêt: conditions du travail, couverture sociale, transport et accidents et violences que peuvent subir les ouvrières agricoles sur leurs lieux de travail (voire le questionnaire d'enquête en annexe 2). Cette phase a permis de diagnostiquer — analyser les conditions de travail jusqu'aux résultats des plaintes déposées avec identification des acteurs de la filière, de leurs rôles, des difficultés et des obstacles le long du chemin de la plaignante/de la plainte à déposer auprès des structures concernées. Le rapport d'analyse de l'enquête constitue l'annexe 2.

### Phase 3: Recommandations et propositions

C'est la capitalisation des enseignements tirés des phases précédentes mais aussi des études et travaux réalisés par les partenaires sur les thématiques de l'étude. Des recommandations et propositions sont émises afin d'alimenter l'activité du projet FAIRE relative au plaidoyer en faveur des droits économiques et sociaux des travailleuses du secteur agricole et de la pêche.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> http://www.onagri.nat.tn/uploads/divers/enquetes-structures/index.htm.

# Les concepts clés utilisés dans l'étude

Plusieurs études se sont penchées sur la condition de la femme en milieu rural, mais très peu se sont intéressés au statut socioprofessionnel des femmes rurales. C'est pour cette raison qu'il faut préciser quelques notions clés.

Femmes rurales: Ce sont les femmes qui habitent dans un milieu rural, elles représentent une partie importante de la main d'œuvre agricole. La femme rurale active peut avoir un ou plusieurs types d'activités tout au long de la campagne agricole, lui conférant des statuts différents: auto entrepreneur, main d'œuvre familiale, ouvrière agricole.

Ouvrières agricoles: Ce sont les ouvrières employées dans une activité agricole, elles sont soumises aux obligations résultant d'un contrat de travail indépendamment de la durée de ce contrat. Selon la définition du BIT: « Les salariés agricoles sont des hommes et des femmes qui travaillent dans la production ou la première transformation des produits agricoles, dans des fermes de petite ou moyenne taille ou dans des plantations. Ils ne sont ni propriétaires ni locataires des terres sur lesquelles ils travaillent. Ils sont rémunérés pour leur labeur, parfois en partie sous forme de paiements en nature »<sup>2</sup>.

Ouvrières permanentes : Ce sont celles qui sont recrutées pour une durée indéterminée en vue de participer à toute opération du cycle agricole normal de l'exploitation et à qui l'employeur assure un travail régulier.

Ouvrières saisonnières : Les ouvrières recrutées en vertu d'un contrat de travail pour accomplir certains travaux au cours d'une saison agricole bien déterminée.

Ouvrières occasionnelles: Les ouvrières recrutées par un contrat de travail pour accomplir des travaux exceptionnels nécessités par l'exploitation agricole et dont le contrat prend fin lorsque le travail est terminé.

*Travailleuses indépendantes*: Ce sont des femmes qui exercent une activité agricole pour leurs propres comptes et qui cherchent à améliorer leur revenu en exerçant des activités agricoles saisonnières ou occasionnelles chez d'autres agriculteurs ou entreprises agricoles. La difficulté réside dans la distinction entre ouvrières saisonnières, celles occasionnelles et les travailleuses indépendantes.

Le recoupement entre ces qualifications a été affirmé par le BIT dans son rapport intitulé *Travail productif et décent dans l'agriculture* : « Bien que considérés comme distincts, les catégories de salariés agricoles et de petits agriculteurs se recoupent: en effet, les petits producteurs indépendants complètent souvent leurs bas revenus en travaillant comme saisonniers dans des fermes ou des plantations »<sup>3</sup>.

Assistance sociale: Ce sont des programmes de soutien ou d'aide conçus par l'autorité publique pour certaines catégories de personnes, sous forme des prestations en espèce ou en nature, servies sans contrepartie<sup>4</sup>. Protection sociale: C'est l'ensemble des mécanismes qui permettent à l'individu de s'affilier à un régime de couverture sociale contre les risques résultants de la nature humaine ou d'origine professionnelle. La couverture s'étend aux membres de la famille de l'affilié à charge, pour les risques d'origine non professionnelle.

*Travail décent*: selon l'OIT<sup>5</sup>, le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Portefeuille des notes d'orientation des politiques sur la promotion du travail décent dans l'économie rurale , https://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/rural-development/WCMS\_436224/lang--fr/index.htm.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019, relative à la création du programme « AMEN SOCIAL ».

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm.

affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes. Le travail décent repose sur 5 piliers : la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social, l'égalité entre hommes et femmes étant un objectif transversal.

Entreprise agricole : « L'entreprise se présente comme une conjugaison d'activité de travail qui sont agencées en vue de réaliser une œuvre en commun [...] l'entreprise se révèle comme une source de pouvoirs qui sont exercés en fonction d'intérêts propres et auxquels sont attachées corrélativement des responsabilités »<sup>6</sup>. L'entreprise peut avoir la forme d'exploitation individuelle ou avoir la forme sociétale. En effet, l'entreprise peut avoir la forme d'une société ou tout simplement la propriété privée d'une personne physique. Dans le texte, le mot « entreprise » peut être remplacé par « entité » ou par « établissement ». A chaque fois que c'est nécessaire, des précisions sont apportées quant à la forme juridique de l'entreprise.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Jacques Thomas, *Le droit de l'entreprise en Tunisie*; ENA Tunis 1971, pp. 4-5.

### Introduction

### La main d'œuvre féminine dans le secteur agricole en Tunisie

Les terres agricoles représentent 62% de la superficie totale de la Tunisie, l'équivalent de plus de 10 millions d'hectares. Le secteur agricole emploi 13,8% de la main d'œuvre au niveau national<sup>7</sup>. Cette main d'œuvre peut avoir trois statuts : main d'œuvre familiale, généralement non rémunérée, main d'œuvre permanente et main d'œuvre saisonnière ou occasionnelle. Historiquement, la première fois que la Tunisie réglemente l'emploi des femmes dans le secteur agricole remonte à 1954<sup>8</sup>, cependant, la réalité la situation des femmes ouvrières dans ce secteur est désolante.

En fait, il y a très peu de statistiques nationales sur la condition de la main d'œuvre agricole, et encore moins sur celle féminine. Le MARHP, qui produit annuellement des statistiques, s'intéresse à la femme ouvrière en tant que force de travail et en termes de technicité pour les besoins de la production agricole. L'enquête Nationale sur la Population et l'Emploi de 2012 (INS, 2013), donne quelques informations supplémentaires pour caractériser cette population féminine (ex : âge, niveau scolaire), mais sans plus. Les conditions socio-économiques de ces femmes sont heureusement renseignées par des études « indépendantes » menées sur cette thématique, mais qui sont limitées dans l'espace géographique et sans continuité statistique. Selon la dernière enquête sur les structures des exploitations agricoles 2004-2005 (MARHP, 2006) la population active agricole occupée est estimée à 542 mille, répartie entre 293 mille exploitants actifs, 196 mille aidefamiliaux, et 53 mille salariés permanents. Les salariés permanents dans les exploitations agricoles sont recrutés par environ 16700 exploitations, correspondant à 3,2% seulement de l'ensemble des exploitations agricoles. Les exploitants travaillant à plein temps sans activité lucrative en dehors de l'exploitation font recours à près de 66% de l'ensemble des salariés permanents.

Le nombre de femmes salariées permanentes agricoles s'élève à 4404 en 2004, représentant 8,3% de l'ensemble des salariés permanents agricoles. Elles sont localisées dans une proportion de 43% dans le Nord, 27% dans le Centre et 30% dans le Sud.

Concernant l'emploi saisonnier et sachant que l'activité agricole est généralement saisonnière, le volume de travail offert en 2004 est estimé à 21,3 millions de journées. La participation de la main d'œuvre féminine saisonnière représente 38% de la main d'œuvre saisonnière totale.

Pour ce qui est des caractéristiques de l'emploi féminin agricole dans la zone d'étude, il faut d'abord signaler qu'elle comprend des gouvernorats (Jendouba, Mahdia, Sfax, Sidi Bouzid et Kasserine) agricoles par excellence, représentatifs du Nord-Ouest, Centre côtier et Centre Ouest de la Tunisie. Les gouvernorats de Sfax, Sidi Bouzid, Mahdia et Kasserine sont classés dans le top cinq des gouvernorats en nombre d'exploitations<sup>9</sup> agricoles. Les statistiques de l'emploi féminin salarié dans le secteur agricole au niveau de ces gouvernorats sont comme suit :

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> https://perspective.usherbrooke.ca.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Décret Beylical du 18 février 1954 relatif à l'emploi des femmes et des enfants dans l'agriculture.

<sup>9</sup> http://www.onagri.nat.tn/uploads/divers/enquetes-structures/index.htm.

Tableau I.1 : Importance de la main d'œuvre féminine salariée agricole au niveau de la zone d'étude¹ºpour l'année 2017

Gouvernorat	M.O permanente homme	M.O permanente femme	% de la MO féminine permanente	M.O non permanente homme	M.O non permanente femme	% de la MO féminine non permanente
Jendouba	1302	932	42%	1106	1411	56%
Mahdia	750	240	24%	6700	4700	41%
Sfax	1835	1395	43%	5492	7634	58%
Kasserine	1320	92	7%	15400	6450	30%
Sidi Bouzid	2483	372	13%	7260	14220	66%
Total	7690	3031	28%	35958	34415	49%

Le tableau ci-dessus indique que les femmes accèdent très peu au statut d'ouvrier permanent (28% uniquement) dans la zone d'étude, statut apportant plus de sécurité et de stabilité au niveau du poste d'emploi et de la rémunération, particulièrement à Kasserine (7%) où il est inférieur à la moyenne nationale de 2004 (8,3%).

Par contre les postes non permanents (saisonniers ou occasionnels), offrant peu de garantis pour la durée de l'emploi et le salaire juste, sont occupés par les femmes à plus de 50%, surtout à Sidi Bouzid (66%).

Les moyennes de l'importance de la main d'œuvre féminine dans les 5 gouvernorats sont supérieures à celles nationales pour les 2 statuts (permanent et non permanent), ceci peut être expliqué par l'importance de l'activité agricole dans ces 5 gouvernorats, d'où une participation élevée de la femme, contrairement aux gouvernorats peu agricoles, et l'absence des statistiques dans les gouvernorats où la femme participe très peu au travail salarié comme dans les gouvernorats du Sud.

 $<sup>^{10}\</sup> http://www.agridata.tn/dataset/repartition-de-la-main-d-oeuvre-agricole-salariale-en-2017.$ 

# Chapitre I.I.

# Informations générales sur le droit du travail dans le système juridique et judiciaire tunisien

### §1. Les sources du droit

La nouvelle constitution tunisienne adoptée le 26 janvier 2014 par l'Assemblée Constituante réaffirme dans son préambule le choix du régime républicain et réitère le maintien du principe de la séparation et de l'équilibre des pouvoirs dans l'organisation et le fonctionnement de l'État. La réalisation de la justice sociale est l'un des objectifs de l'État en application de l'article 12 de la Constitution, qui devrait être consacré par le pouvoir législatif et mis en exécution par le pouvoir exécutif sous le contrôle du pouvoir judiciaire et les instances indépendantes.

Le système juridique tunisien tel qu'il ressort de l'article 20 de la Constitution est un système dualiste, les normes du droit international n'acquièrent de force juridique en droit interne qu'après approbation du pouvoir législatif et ratification du pouvoir exécutif, mais une fois ratifiées, les normes du droit international ont une autorité supra-législative et infra-constitutionnelle.

Le système juridique tunisien trouve donc ses sources dans le droit international et le droit interne (sources étatiques et sources professionnelles).

### Le droit international

Selon l'Article 20 de la Constitution, les traités internationaux approuvés et ratifiés par l'Assemblée des Représentants du Peuple (ARP) ont une autorité supra-législative et infra-constitutionnelle. En ratifiant une convention bilatérale ou internationale, l'État doit adapter sa législation nationale avec la convention ratifiée. Les traités sont adoptés sous forme de lois organiques.

Contrairement au droit civil ou au droit pénal, le Droit du Travail a des sources internationales, c'est à dire qu'il y a des organisations qui concluent des conventions internationales dans le domaine du travail. Ces conventions sont généralement soient ratifiées par l'État, soient prises en compte par l'État.

Parmi les organisations concernées par le droit du travail, nous pouvons citer l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'Organisation Arabe du Travail (OAT).

La Tunisie a ratifié plusieurs conventions internationales<sup>11</sup>, la plus récente étant la convention C187 – (Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006)<sup>12</sup>. Le projet de loi relatif à la ratification de la C129 – (Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969) est en cours d'approbation par l'ARP, de même pour la C183 – (Convention sur la protection de la maternité, 2000) qui fera l'objet de projet de loi de ratification. La liste complète des conventions ratifiées et encore en vigueur compose l'annexe 3. Il est à noter que certaines conventions ont été révisées ou mises à jour par de nouvelles conventions. La liste présentée à l'annexe 3 ne comprend pas les conventions qui ne sont plus à l'ordre du jour, mais uniquement celles en vigueur, ratifiées ou à ratifier par la Tunisie.

Il est à noter que l'ensemble des membres de l'OIT, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions reconnues comme fondamentales, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la constitution de l'OIT, les principes concernant les droits fondamentaux<sup>13</sup> qui sont l'objet des dites conventions et rendues obligatoires en vertu de la déclaration de L'OIT 1998 à savoir :

• la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Voir annexe 3 : liste des conventions de l'OIT ratifiées par la Tunisie et Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Loi 2021-22 du 11-05-2021.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Déclaration de l'OIT de 1998.

- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire
- l'interdiction effective du travail des enfants
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

De même les États membres de l'OIT doivent honorer leurs engagements résultant de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, (2008) qui a force obligatoire sans avoir besoin à la ratification par les pays membres, visant à promouvoir et faire progresser la justice sociale par le biais de ses quatre objectifs stratégiques :

- les principes et droits fondamentaux au travail
- l'emploi
- la protection sociale
- le dialogue social et le tripartisme.

### Le droit interne

Les sources étatiques du Droit du travail peuvent être classées en trois catégories : Constitution, lois (lois, décrets-loi, règlements) et la jurisprudence.

La Constitution consacre un certain nombre de principes fondamentaux relatifs au travail.

L'article 36 de la Constitution déclare que le droit syndical est garanti. De même, l'article 40 de la Constitution affirme que le travail est un droit pour chaque citoyen et citoyenne.

Les droits concernant l'organisation des syndicats, la fixation des conditions d'exercice des droits et des libertés y compris le droit syndical, le droit de grève, le droit au travail et les restrictions à l'exercice de ces droits doivent être adoptés par une loi organique.

En application de l'article 65 de la Constitution les principes fondamentaux du droit du travail et de la sécurité sociale doivent être fixés par la loi et il revient au pouvoir réglementaire de prendre les décrets d'application et d'organisation.

Il est à noter que l'ARP a délégué au chef du Gouvernement le pouvoir de prendre des décret-loi dans le domaine de la loi lors du confinement général en 2020 pour adapter les textes législatifs aux exigences de l'état sanitaire du pays, le gouvernement a rendu un décret – loi pour suspendre l'application de certaines dispositions du CT qui donnent droit à l'employeur de mettre fin aux contrats de travail en cours suite à l'avènement d'une force majeure, ce qui a permis de maintenir les postes d'emploi malgré le Covid-19<sup>14</sup>.

Les décisions rendues par les tribunaux constituent une source de droit, en ce sens que les juridictions se chargent le plus souvent de suppléer au silence ou à l'obscurité des textes législatifs.

Le rôle du juge est très important en matière d'interprétation des textes. De même, la cour de cassation peut élargir la compréhension de certains textes. Le rôle dévolu à la cour de cassation fait d'elle une source du droit du travail<sup>15</sup>. Les chambres Réunies de la Cour de Cassation ont rendu plusieurs arrêts pour trancher les divergences de fond des tribunaux de fond<sup>16</sup>.

<u>Les sources professionnelles</u> du droit sont spécifiques au droit du travail. En effet, la promotion du dialogue sociale et les résolutions résultant des négociations collectives ont permis de qualifier le droit du travail de « droit conventionnel ».

La coutume et l'usage, bien qu'ils soient admis d'une manière générale parmi les sources de droit, revêtent une importance particulière dans les rapports de travail qui ont été régis à l'origine par les coutumes et les usages professionnels. Les usages sont des pratiques anciennes, suivies depuis de longue date dans certaines professions ou dans certaines régions. L'article 18 du Code du travail (CT) dispose: « 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 ».

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-2 du 14 avril 2020, portant une suspension exceptionnelle et provisoire de certaines dispositions du Code du travail.

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Cour de cassation Arrêt n° 1979.2013 du 18/6/2013, les conditions d'octroi de l'indemnité de récolte.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> A titre d'exemple : Arrêt n° 62276 du 09/12/1999.

Il faut remarquer que la version arabe de l'Art 18 C.T utilise le terme عرف / coutume, qui a un sens plus large et une force obligatoire plus importante que les usages qui proviennent de la croyance en l'existence d'une sanction à l'inobservation de cette coutume ; elle est source de droit tant qu'elle ne contredit pas une loi.

Parmi les sources professionnelles il y a les conventions collectives cadres, sectorielles et d'entreprise. En Tunisie nous disposons de :

- la convention collective cadre dans les secteurs non agricoles (1973)
- la convention collective cadre dans le secteur agricole (2015)

Les Conventions collectives sectorielles dans les secteurs non agricoles sont au nombre de 54, par contre aucune convention sectorielle n'a été adoptée jusqu'à la date de cette étude dans le secteur agricole.

Les conventions collectives d'entreprise n'ont vocation d'être appliquées que dans l'entreprise concernée. Une difficulté majeure entrave le recours aux conventions d'entreprise dans le secteur agricole, à savoir l'inexistence de conventions collectives sectorielles ; en effet l'article 44 du CT exige la préexistence d'une convention collective sectorielle régissant le secteur d'activité agricole avant de négocier une convention d'entreprise, sauf dérogation prise par le ministre des affaires sociales.

La convention collective cadre constitue un accord écrit relatif aux conditions de travail. Elle est conclue entre, d'une part, des employeurs organisés en groupement ou agissant individuellement et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleur.euse.s. La convention collective doit être constatée par écrit. Elle n'est applicable que du jour où elle reçoit l'agrément du Ministère des Affaires Sociales.

Les dispositions de la convention collective s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleur.euse.s (Art 31 du CT).

Au CT est venue s'ajouter, par l'Arrêté du ministre des affaires sociales du 17 novembre 2015, la Convention Collective Cadre dans le secteur Agricole (CCCAG) qui est un nouveau droit conventionnel pour asseoir la politique contractuelle et responsabiliser les partenaires sociaux.

La signature de cette convention a été considérée comme un exploit, c'était la première expérience de négociation collective dans le secteur agricole. Cette convention bien qu'insuffisante à elle seule, peut servir de fondement pour les conventions sectorielles pour qu'on puisse parler de sources professionnelles de droit de travail dans le secteur agricole à l'image du secteur non agricole.

### §2. L'autorité de contrôle de l'application de la législation du travail

### Les inspecteurs de travail

Les inspecteurs de travail relèvent du ministère des affaires sociales recrutés parmi les diplômés de l'institut national de travail et des études sociales (on dénombre actuellement environ une cent cinquantaine). Dans les régions, ils siègent dans les unités d'inspection régionale. Ils sont chargés de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant les relations du travail ou qui en découlent dans tous les domaines d'activités prévus à l'article premier du CT.

Les inspecteurs du travail n'ont pas exclusivement un rôle d'agent de police et donc de sanctions pénales, mais ils sont plutôt des conciliateurs et agents d'assistance technique aux partenaires sociaux. Ils sont également chargés de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleur. euse.s sur les moyens les plus efficaces d'appliquer la législation du travail.

C'est pourquoi, au lieu de dresser des procès-verbaux d'infraction lors de leurs visites d'inspection, ils préfèrent commencer par une mise en demeure pour permettre à l'entreprise de régulariser sa situation. Dans le cas où l'entreprise ne régularise pas sa situation, ils dressent des procès-verbaux qui aboutissent par voie hiérarchique au juge cantonal. Toutefois, dans la majorité des cas, cette procédure n'aboutit pas car ces dossiers n'ont pas la priorité des juges et lorsqu'ils arrivent à les traiter, les délais sont prescrits. Et dans tous les cas, il n'y a pas de feedback aux inspecteurs de travail pour qu'ils puissent tenir des statistiques de suivi sur les cas qu'ils ont eu à verbaliser.

Pour les besoins des enquêtes générales ou particulières dont ils peuvent être chargés, ils ont qualité pour exiger tout document justificatif des déclarations faites par les employeurs, notamment en matière financière et touchant à la gestion des entreprises et des exploitations.

Cependant les prérogatives reconnues aux inspecteurs de travail ne permettent pas de surmonter les difficultés auxquelles ils sont confrontés lors de l'exercice de leurs fonctions. En effet, les visites de contrôle des exploitations agricoles demeurent infructueuses, il est quasiment impossible d'identifier la personne responsable de l'exploitation agricole et les ouvrières sont réticentes et refusent de divulguer l'identité de la personne pour le compte de laquelle le travail est effectué.

### Les contrôleurs de la sécurité sociale

Les contrôleurs de la sécurité sociale relèvent de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) (on dénombre actuellement environ une centaine). Dans les régions, ils siègent au niveau des bureaux de contrôle de la CNSS. Ils ont pour mission de vérifier l'exactitude des déclarations faites par les employeurs et de contrôler la conformité de l'activité exercée aux régimes de couvertures sociales.

Ils peuvent procéder soit par un contrôle ou soumettre l'entreprise à une vérification approfondie en se déplaçant sur les lieux.

Le Président de l'observatoire tunisien pour l'indépendance de la magistrature, a indiqué que la faiblesse du contrôle est due aux pressions exercées sur le contrôleur et au statut juridique de ce dernier qui a besoin de plus d'indépendance et d'une meilleure situation professionnelle<sup>17</sup>. Un concours externe pour le recrutement de 100 administrateurs conseillers pour le poste de Contrôleurs a été organisé à la date de 4-mars 2019 par la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) en vue de renforcer le corps de contrôle<sup>18</sup>.

La difficulté majeure pour ce corps de contrôle consiste dans le régime fiscal forfaitaire auquel les exploitants agricoles sont soumis. En effet, aucun recoupement des données ne peut être effectué, et aucune indication sur le chiffre d'affaires, le nombre des ouvrières employées, la traçabilité des salaires et les indemnités payés ne peut être effectuée dans le cas des entreprises informelles. Le contrôleur de la sécurité sociale ne peut travailler que dans le secteur agricole structuré. Dans le cas où il constate des infractions, il émet des ordres de paiement pour le DG de la CNSS. L'employeur a l'obligation de payer ce qui lui est dû, il peut aussi faire opposition, mais après consignation de ce qu'il doit à la CNSS.

### §3. Le système judiciaire qui s'applique au travail

Selon la Constitution tunisienne, toute personne a droit à un procès équitable dans un délai raisonnable. Les justiciables sont égaux devant la justice. Le droit d'ester en justice et le droit de la défense sont des droits garantis. La loi facilite l'accès à la justice et assure aux plus démunis l'aide judiciaire.

La loi garantit le double degré de juridiction. Les audiences des tribunaux sont publiques, sauf si la loi prévoit le huis clos. L'énoncé du verdict n'a lieu que lors d'une audience publique.

En vertu de la Constitution tunisienne, le pouvoir juridictionnel est réparti entre la justice judiciaire, administrative, financière (art. 106 et suivants) et la Cour constitutionnelle (art. 118 et suivants). Des instances indépendantes sont créées pour œuvrer «au renforcement de la démocratie » (art. 125).

### Les Conseils de prud'hommes

Les conseils de prud'hommes sont les seules juridictions qualifiées de professionnelles par le législateur de par sa composition et ses attributions<sup>19</sup>. En effet, les conseils de prud'hommes ont pour attribution de résoudre les conflits individuels qui peuvent surgir entre les parties contractantes à l'occasion de l'exécution des

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Ahmed Rahmouni, Président de l'observatoire tunisien pour l'indépendance de la magistrature *Le contrôle dans le secteur de la sécurité sociale : rôles et défis*, conférence organisée en collaboration avec l'association tunisienne des contrôleurs de la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). 19-9-2015 ; https://directinfo.webmanagercenter.com.

<sup>18</sup> https://www.tunisienumerique.com.

<sup>19</sup> Livre V du CT – Les conflits individuels du travail ; titre unique les juridictions professionnelles.

contrats de travail ou d'apprentissage dans les activités régies par les dispositions du CT<sup>20</sup>. Leur compétence s'étend également aux différends nés entre salariés à l'occasion du travail. Étant un tribunal dont la compétence est limitée aux conflits individuels du travail, sa composition tripartite est particulière puisqu'à côté du magistrat unique qui est président du conseil <sup>21</sup>, siègent deux conseillers, l'un représentant la partie patronale et l'autre représentant la partie ouvrière. Ce tripartisme permet l'implication des partenaires sociaux dans le règlement des conflits via la conciliation qui est une phase obligatoire avant le jugement. Les conseils de prud'hommes sont créés dans chaque tribunal de première instance à l'exception du tribunal de première instance de Tunis<sup>22</sup>. Les conseillers, employeurs et travailleurs, sont désignés par arrêté du ministère des affaires sociales sur proposition de leurs organisations syndicales pour couvrir tous les secteurs d'activité économique. Or, l'organisation actuelle des conseils de prud'homme ne permet pas de changer les conseillers en fonction de la nature de l'activité des plaignants. Il en résulte que les affaires relevant du secteur de l'agriculture sont examinées par des conseillers ne relevant pas du secteur agricole.

**Recommandation 1**: plusieurs spécialistes de droit et syndicalistes ont revendiqué la mise en œuvre des dispositions du dernier paragraphe de l'article 184 du CT qui permettent de diviser les conseils de prud'homme en sections autonomes et réserver une section au contentieux des travailleur.euse.s agricoles. On parle même de juridictions de proximité pour rapprocher les sections du conseil de prud'homme des ouvriers et ouvrières agricoles et leur épargner les déplacements.

### Le juge de la sécurité sociale

La fonction de juge de la sécurité sociale est créée près des tribunaux de première instance en vertu de la loi n 2003-15. Cette fonction est occupée par un juge unique de premier grade, ayant une ancienneté de cinq ans au minimum. Il est compétent en matière de litiges relatifs à l'application des régimes légaux de la sécurité sociale dans les secteurs public et privé.

Il est à préciser que les régimes complémentaires de sécurité sociale, tels que les prestations servies par les mutuelles et les assurances groupes, c'est-à-dire les contrats d'assurance conclus par l'employeur au profit de ses employés, ne relèvent pas de la compétence du juge de la sécurité sociale.

### Le juge cantonal

Le juge cantonal connaît en premier ressort des litiges dont l'objet de la demande ne dépasse pas sept mille dinars. Il est exclusivement compétent en matière des accidents de travail et des maladies professionnelles dans les secteurs public et privé.

### Les cours d'appel

L'appel des jugements des conseils de prud'hommes rendus en premier ressort est porté devant les cours d'appel; par contre les jugements rendus par le juge de la sécurité sociale et le juge cantonal sont susceptibles d'appel devant le tribunal de première instance.

### Le parcours judiciaire en cas de plainte

Dans le cas où une ouvrière décide de porter plainte contre son employeur, elle doit s'adresser à l'unité d'inspection régionale. L'inspecteur de travail va la conseiller pour faire un choix entre le recours administratif ou celui judiciaire, en fonction de la nature du préjudice qu'elle a subit.

Dans le cas du recours administratif, l'inspecteur de travail appelle l'employeur ou se déplace sur terrain pour

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Article 1 du CT : « Le présent code s'applique aux établissements de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et à leurs dépendances... ».

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Le vice- président du tribunal de première instance occupe les fonctions du président du conseil de prud'hommes.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Où devraient être institués trois conseils, théoriquement correspondants aux trois secteurs d'activité économiques à savoir l'industrie, l'agriculture et le commerce et prestation de services, mais en pratique aucune répartition n'est faite entre les trois conseils de Tunis.

une inspection approfondie. Si les résultats de cette action n'aboutissent pas, il conseille l'ouvrière de s'adresser soit au juge de prud'homme soit d'intenter une action pénale.

Dans le cas d'un recours judiciaire sans passer par celui administratif, l'inspecteur de travail assiste la plaignante pour s'adresser, en fonction de la nature de la plainte, soit au juge de prud'homme soit au procureur de la république (dans le cas d'une poursuite pénale), qui lui-même va adresser cette plainte au tribunal compétent.

# Chapitre I.II.

# Les rapports de travail

« Une refonte totale du statut de l'ouvrière agricole est urgente! » (entretien à inspecteur de travail régionale)

### \$1. Les entreprises agricoles

La forme juridique des entreprises agricoles est étroitement corrélée à la forme d'organisation de la production agricole. En général il y en a trois formes (Les agricultures familiales du Monde, AFD, 2014), distinguées sur la base de 6 critères, dont le statut de la main d'œuvre employée (familiale, salariées permanentes ou non permanente). Le tableau suivant indique les formes d'organisation de l'activité agricole en Tunisie et leurs importances relatives<sup>23</sup>.

Tableau I.2 : Les formes d'organisation de l'activité agricole en Tunisie

	Formes entrepreneuriales	Formes patronales	Formes familiales	
Main d'œuvre	Exclusivement salariée	Mixte ; présence de salariés permanents	Dominance familiale, pas de salariés permanents	
Capital	Actionnaires	Familial ou association familiale	Familial, y compris ne disposant que des capitaux très réduits, comme les exploitations sans terre.	
Gestion	Technique	Familial/Technique	Familial	
Consommation	Sans objet	Résiduelle	Autoconsommation partielle à dominante	
Statut juridique	SA, UCPA, Agro-combinats, SARL, ou autres formes sociétaires	Informel	Informel	
Statut foncier	Propriété ou faire valoir indirect formel	Propriété ou faire valoir indirect, formel ou informel		
Nombre estimé*	500	16200¹	499300	

<sup>\*</sup>Nombre estimé par les auteurs

Ce tableau indique qu'il y a environ 499 300 exploitations agricoles avec un statut juridique informel, dont 404 104 font partie de la petite agriculture familiale, n'employant que de la main d'œuvre familiale et des salariés saisonniers ou occasionnels, parmi cette dernière catégorie 38% sont des femmes, alors qu'uniquement 16700 exploitations agricoles font recours aux salariés permanents, dont 8,3% sont des femmes<sup>24</sup>.

Les dispositions du CT s'appliquent aux établissements dans lesquels s'exerce une activité agricole et à leurs dépendances, quelles que soit leurs natures, qu'ils soient : personnes physique ou morale, publics ou privés, religieux ou laïques, qu'ils aient un caractère lucratif ou de bienfaisance. Ils s'appliquent également aux coopératives, aux sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de quelque nature que ce soit.

Cette affirmation ne reflète pas la réalité du régime juridique tunisien. En effet certaines sociétés revêtent un caractère commercial de par leurs formes telles que les sociétés anonymes et les sociétés à responsabilité limité qui sont qualifiées de commerciales, même si elles exercent une activité agricole. De ce fait, les employées de ces sociétés sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleur.euse.s non agricoles<sup>25</sup>; par

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> FAO, CIRAD, CIHEAM, *L'agriculture familiale à petite échelle au proche orient et Afrique du Nord*, Focus pays la Tunisie, 2017.

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> http://www.onagri.nat.tn/uploads/divers/enquetes-structures/index.htm.

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Loi n° 60-30 du 14 décembre 1960 relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale.

contre les salariés des sociétés agricoles par l'objet ou autrement dit par l'activité sont soumis au régime de sécurité sociale des salariés agricoles amélioré<sup>26</sup>. Les sociétés mutuelles de services agricoles (SMSA) créées par la loi n° 2005-94 du 18 octobre 2005 venant remplacer les « coopérative de services agricoles », soulèvent plusieurs difficultés quant à leurs natures juridiques civile ou commerciale<sup>27</sup>. D'après certains auteurs, «Ce sont des sociétés de nature juridique sui generis ; elles constituent des sociétés à capital variable (société de capital) et actionnaires variables ayant des qualités spécifiques (société de personnes), et leur activité est un prolongement de l'activité de ses adhérents (société civile) sans nier la dimension commerciale dans les transactions accomplies en interne et vis-à-vis des tiers (société commerciale)… Le droit commun (droit civil et droit commercial) demeure applicable aux SMSA à l'exception des règles prévues dans les textes spécifiques à ces entités »<sup>28</sup>. Cette classification particulière des SMSA a des répercussions sur le statut des ouvriers agricoles qui sont reparties en deux régimes de sécurité sociale, à savoir le régime agricole amélioré et le régime général des salariés non agricoles. La logique et l'équité exigent l'unification du régime de protection sociale des ouvrier.ère.s appartenant à une même entité juridique.

Ce même problème est évoqué aussi au niveau des entreprises publiques soumises à des statuts particuliers. Ces statuts disposent que les agents contractuels et occasionnels sont soumis à la législation du travail, donc ils sont assimilés aux ouvrier.ère.s du secteur privé<sup>29</sup>. Or, les ouvrier.ère.s agricoles occasionnels qui ont été intégrés et titularisés, bénéficient du statut de fonctionnaire publique (loi 83-112 du 14 décembre 1983). On retrouve encore une fois dualité et non équité des régimes de couverture sociale appliqués à une même catégorie d'ouvrier.ère.s agricoles dans un même établissement.

### §2. Les entreprises familiales

L'entreprenariat familial constitue la forme d'exploitation agricole la plus fréquente en Tunisie, alors que le cadre juridique régissant l'activité agricole ne fait aucune allusion aux entreprises familiales, à l'exception de l'article 4 de la loi n 94-28 du 21 février 1994 relative à la réparation des préjudices résultants des accidents de travail et maladies professionnelles.

L'article 64 CT a excepté les femmes employées dans des entreprises familiales du congé d'accouchement en disposant: « Dans les entreprises de toute nature, à l'exception des établissements où sont exclusivement employés les membres d'une même famille, la femme : a) aura droit à l'occasion de son accouchement, sur production d'un certificat médical, à un congé de repos de 30 jours. Ce congé peut être prorogé, chaque fois, d'une période de 15 jours, sur justification de certificats médicaux ».

Par contre l'emploi des enfants moins de 16 ans est autorisé dans les entreprises familiales, l'article 54 CT dispose que : « L'emploi des enfants âgés de moins de 16 ans est autorisé dans les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur à condition que l'emploi de ces enfants n'ait aucun effet négatif sur leur santé, leur développement physique et mental et leur scolarité. Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas aux travaux visés à l'article 58 du présent code et qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont exercés, sont dangereux pour la vie, la santé et la moralité des personnes qui y sont affectées ».

L'emploi des élèves et étudiants pendant les vacances constitue une atteinte aux droits des enfants, une atteinte légalement admise en droit tunisien puisque l'âge d'admission des enfants au travail est abaissé à 13 ans dans les travaux agricoles légers non nuisibles à la santé et au développement normal des enfants<sup>30</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> Titre III de la loi 81-6 ajouté par la loi n° 89-73 du 2 septembre 1989 instaurant un régime de sécurité sociale des salariés agricoles amélioré.

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Cour de cassation Arrêt n° 54805.2017 du 8/12/2017 a reconnu la nature commerciale des SMSA.

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Les sociétés mutuelles de services agricoles (SMSA) en Tunisie : cadre juridique et partenariat Public-SMSA, A. Belhaj Rhouma, Z. Ahmed. P15.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> Loi n° 85-78 du 5 août 1985, portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés dont le capital appartient directement et entièrement par l'état ou aux collectivités publiques locales ne consacre pas le principe d'égalité de traitement entre les permanents et les contractuels.

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> Article 55 CT.

De ce qui précède, trois constants effarants sont tirés :

**Constat 1** : les ouvrier.ère.s pratiquant les mêmes activités agricoles ne bénéficient pas également des régimes de sécurité sociale, car ces derniers sont appliqués en fonction de la forme de l'employeur et du statut de l'ouvrier et non pas en fonction de la nature de l'activité.

**Constat 2**: en Tunisie, la majorité écrasante des entités de production agricole sont sous forme de personne physique. Le métier d'agriculteur n'est pas reconnu en tant que statut juridique, de ce fait, toute personne physique, y compris celle pratiquant une autre activité statutaire rémunératrice peut « être agriculteur », et prétendre aux dispositifs publiques d'appui aux agriculteurs. D'ailleurs, les statistiques agricoles de 2005-2004, considèrent qu'il y a uniquement 293 milles exploitants agricoles actifs (les exploitants sans autre activité lucrative + les exploitants agricoles ayant une autre activité lucrative secondaire et consacrant plus de la moitié de leur temps à l'exploitation) sur 516 milles exploitants, soit presque 57% de tous les exploitants agricoles. Ce qui est un paradoxe dans un pays comme la Tunisie pour plusieurs raisons dont :

- le secteur agricole est considéré comme stratégique socialement et économiquement, mais on ne reconnaît pas juridiquement les agriculteurs (obligation de patente pour personne physique, statut d'exploitation familiale, etc ...)<sup>31</sup>;
- les ressources financières sont très limitées mais les incitations et les aides publiques pour ce secteur sont également saupoudrées aux exploitants actifs et aux non actifs.

**Constat 3** : d'après les lois tunisiennes, le statut « aide familiale » dispense l'employeur d'appliquer les lois régissant le travail dans le secteur agricole.

**Recommandation 2**: il faut règlementer les entreprises familiales pour assurer la protection des droits de la femme ouvrière aide familiale et des enfants de moins de 16 ans dans le secteur agricole. Le droit italien peut servir de source d'inspiration. La conception d'entreprise familiale a été introduite dans le système juridique italien par la loi 151/1975 dans le cadre de la réforme du droit de la famille. Au sens de l'article 230 bis du code civil italien, l'entreprise familiale est un type d'activité entrepreneuriale dans laquelle collaborent le conjoint, les parents (au troisième degré) et des beauxparents (au deuxième degré).

### §3. Articulation entre activités agricoles et entreprise agricole dans les textes juridiques

L'article 3 du CT paragraphe 2 a exclu expressément du secteur agricole plusieurs activités. En effet, ne sont pas considérées comme entreprises agricoles et sont assimilées aux établissements industriels ou commerciaux, même si elles ont la forme de coopératives agricoles :

- les établissements d'assurance et de crédit
- les entreprises de génie rural
- les salines
- 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
- les huileries, caves, distilleries, laiteries, fromageries, conserveries, et plus généralement tous les 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 œuvre que des moyens artisanaux de traitement de la matière première

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> Ministère de l'Agriculture et des Ressources Hydrauliques ; Direction Générale des Études et du Développement Agricole ; Enquête sur les Structures des Exploitations Agricoles 2004-2005.

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

D'autre part, le personnel administratif des entreprises agricoles est assimilé au personnel correspondant des entreprises de commerce et de l'industrie.

En revanche sont considérées comme agricoles, les entreprises publiques ou privées, les coopératives et les associations se livrant notamment à la 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, phœniciculture, sylviculture, production de semences et de plants, production de fourrages, élevage, production du lait, cuniculture, aviculture, apiculture.

Il est à préciser que certaines entreprises ne sont considérées agricoles que si elles répondent à des conditions spécifiques dont on peut citer :

- les entreprises de défonçage, de moisson, de battage, de ramassage, de transport ou de stockage, réservées au fonctionnement d'un domaine agricole
- les huileries, caves, distilleries, laiteries, fromageries, conserveries, et plus généralement tous les établissements ou parties d'établissements de transformation de produits agricoles, même annexés à une exploitation agricole, qui ne mettent en œuvre que des moyens artisanaux de traitement de la matière première
- les activités forestières (abattages et coupe de bois, récolte de liège..), exercées sur des boisements appartenant à l'exploitant.

Force est de constater <u>que l'article 3 du CT est en contradiction avec l'article 2 du code de commerce</u> dans la mesure où ce dernier considère comme commerçant la personne qui exerce une activité agricole et se livre à des opérations de transformations des produit autre que ceux provenant de son fonds, par contre l'article 3 du code du travail considère les établissements qui ne mettent en œuvre que des moyens artisanaux de traitement de la matière première comme entreprise agricole indépendamment de l'origine du produit , ce même critère de classification a été retenu par la loi<sup>32</sup>.

**Recommandation 3**: il faut formaliser les entreprises agricoles (familiales et patronales): revoir la notion d'entreprise agricole et déterminer les conditions de sa création tout en insistant sur les incompatibilités d'exercer l'activité agricole pour les fonctionnaires et les personnes physiques exerçant une autre profession libérale et de répertorier ces entreprises selon des critères prédéfinis, comme ceux établies par la FAO (2017).

### §4. L'ouvrier agricole

Sont considérés comme travailleur.euse.s agricoles, les salariés occupés, en vertu d'un contrat de travail écrit ou verbale :

- à tous travaux concourant directement à l'exercice des activités énumérées au premier paragraphe de l'article 3 du CT
- au menu entretien des bâtiments et du matériel d'exploitation;
- à la collecte, au conditionnement et à l'emballage des produits de l'exploitation agricole.

### L'ouvrier.ère.s agricole saisonnier.ère

D'après l'art 370 du CT, paragraphe dernier, les ouvrier.ère.s saisonnier.ère ou occasionnel.el.s sont ceux recrutés pour l'exécution d'un travail d'une durée variable mais limitée, nécessité par les besoins saisonniers

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> Art 34 de la loi 60-30 du 14 décembre 1960 relative au régime de sécurité sociale.

ou exceptionnels de l'exploitation. Ces ouvrier.ère.s devraient être recrutés par un CDD en application de l'art 6.4 du CT, alinéa 1 (CDD1), et dont le contrat prend fin lorsque le travail est terminé.

Le CT au niveau du même article, présente deux autres types de contrats de travail :

- le CDD selon l'alinéa 2 (CDD2), appliqué lors du recrutement pour un poste permanent mais le contrat est limité dans le temps, et
- le CDI

Les représentants des employeurs considèrent que la quasi-totalité des femmes ouvrières au milieu rurale exercent des activités agricoles pour leurs propres comptes ou dans le cadre d'une entreprise familiale et c'est pour cette raison qu'elles sont considérées des travailleuses indépendantes, occupées pour des saisons bien déterminées.

En revanche, les représentants des syndicats des ouvrier.ère.s insistent sur le caractère déguisé de l'emploi des femmes ouvrières qui sont employées chez le même employeur durant toute une année, mais toujours en qualité de saisonnières ou occasionnelles en fonction des cultures.

L'application saine des dispositions du CT doit aboutir à favoriser l'utilisation des CDD2 puisqu'ils offrent plus de garanties pour les ouvrières que le CDD1.

Contrairement aux contrats de travail saisonniers ou occasionnels, les garanties offertes par ce CDD2 sont:

- le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée à l'issue des 4 ans.
- la preuve de la durée du contrat ne peut être établie que par écrit.
- en l'absence d'écrit le contrat est réputé à durée indéterminée.

Il est à noter que la loi n'exige pas l'écrit pour les contrats de travail saisonnier, mais la jurisprudence a exigé l'établissement par l'employeur de la preuve du caractère saisonnier du contrat de travail dans un esprit de protection des ouvrier.ère.s agricoles<sup>33</sup>.

Le droit italien qui connaît le même phénomène. En effet, 90% des travailleurs employés dans l'agriculture (plus de 1,1 million) sont saisonniers et ne sont donc pas couverts par la réglementation relative aux travailleurs à durée déterminée classique. Toutefois, le droit du travail italien permet le passage du CDD au CDI lorsque les ouvriers saisonniers cumulent au moins cent quatre-vingt jours par ans.

Pour ce qui est des ouvrier.ère.s permanents, la comparaison entre la définition de l'art 370 du CT et l'art 2 de la CCCAG révèle une discordance, puisque cette dernière a ajouté un nouveau critère relatif aux employés recrutés pour accomplir des travaux précaires liés aux saisons agricoles et a omis les CDD2. Or, l'article 6.4 alinéa 2 du CT permet le recours aux CCD2 dans des postes d'emploi permanent sans dépasser 4 ans, sous peine de passer directement à un CDI.

**Recommandation 4** : adopter le CDD2 dans la CCCAG au lieu du CDD1, et l'adapter au secteur agricole en réduisant la durée qui permet la migration vers le CDI.

### L'emploi des mineurs

L'âge d'admission des enfants au travail en Tunisie est de seize ans et il est abaissé à 13 ans dans les travaux agricoles légers non nuisibles à la santé et au développement normal des enfants et ne portant pas préjudice à leur assiduité et aptitude scolaire ni à leur participation aux programmes d'orientation ou de formation professionnelle agréés par les autorités publiques compétentes<sup>34</sup>. La liste des travaux légers les mesures qui devront être prise en application des conditions d'emploi des enfants précitées ont été arrêté par décret<sup>35</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup> Cour de cassation Arrêt n°10469 du 15/10/2007.

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> Article 55 du code du travail.

<sup>35</sup> Décret n 1968-74 du 07/03/1968.

**Recommandation 5**: il faut revoir l'âge minimum d'admission au travail dans le CT, même pour les travaux agricoles légers et se conformer aux normes internationales de travail qui interdisent l'emploi des enfants moins de 15 ans, voire 16 ans l'âge de l'enseignement obligatoire en Tunisie.

### Les coopérateurs

Les coopérateurs sont des personnes qui s'unissent en vue de satisfaire leurs besoins et d'améliorer leurs conditions matérielles et morales<sup>36</sup>. Il en résulte que les coopérateurs partagent les résultats de leurs unions ce qui les distingue des salariés soumis à un lien de subordination en vertu du contrat de travail. La distinction, bien qu'elle soit claire, elle n'est pas aussi facile à saisir, puisque le législateur assimile les coopérateurs aux salariés pour les faire bénéficier du régime de sécurité sociale agricole amélioré, et les tribunaux sont indécis sur les critères de distinction entre salariés et coopérateurs et la possibilité du cumule des deux qualités<sup>37</sup>. En droit italien les coopératives agricoles doivent transformer et vendre plus de la moitié de la matière première des produits de leurs fonds pour qu'elles soient classées parmi les entreprises agricoles et par ricochet classer les travailleurs dans le secteur agricole.

### §5. L'employeur

L'employeur dans le secteur agricole peut avoir différentes formes, comme indiqué au paragraphe I de ce chapitre. Toutefois, la forme la plus dominante est la forme « personne physique » gérant une exploitation du type petite agriculture familiale (78% des exploitations en Tunisie<sup>38</sup>). Aucune condition n'est exigée pour l'exercice de l'activité agricole, il suffit d'une simple déclaration faite par choix et volontairement à la recette des finances pour avoir le statut d'agriculteur. En plus de cette « patente » et même en son absence, toute personne pratiquant une activité agricole peut prétendre à une carte « professionnelle » délivrée par les syndicats des agriculteurs. Cette carte fait office de document juridique attestant de la pratique de l'activité, donne statut « d'agriculteur » à ceux qui la détienne et leur donne accès aux subventions et encouragements de l'État dans le secteur agricole.

Les inspecteurs de travail et de sécurité sociale ont soulevé la difficulté d'identification de la personne pour le compte de laquelle l'activité agricole est exercée puisqu'ils n'arrivent pas dans la plupart des cas à identifier l'employeur responsable, surtout pour les exploitations non structurées.

L'article 278 CT dispose que : « Tout employeur, dans toutes les activités autres que les professions domestiques, qui occupe ou envisage d'occuper des travailleur.euse.s permanente.s ou non permanents, à plein temps ou à temps partiel et quel que soit leur nombre et le mode de leur recrutement, est tenu de déclarer son établissement auprès de l'inspection du travail territorialement compétente. Cette déclaration adressée sous pli recommandé en trois exemplaires, doit être datée et signée par l'employeur ».

Cette déclaration comporte obligatoirement des mentions qui permettent d'identifier l'entreprise et la personne responsable de l'exercice de l'activité, <u>or en pratique aucune entreprise ne prend soin d'accomplir cette formalité</u>.

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> Loi n° 67-4 du 19 janvier 1967 portant statut général de la coopération.

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> Cour de cassation Arrêt n° 43705 du 6/03/2017.

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> FAO, CIRAD, CIHEAM, *L'agriculture familiale à petite échelle au proche orient et Afrique du Nord*, Focus pays la Tunisie, 2017.

**Proposition 1**: un formulaire peut être préparé et adressé aux représentations régionales et locales de l'UTAP et des autres syndicats, qui doit être rempli et soumis comme condition pour l'obtention de la carte professionnelle délivrée par ces syndicats, la date de dépôt à l'inspection de travail fait fois. Ces syndicats peuvent, eux même, faire la démarche administrative auprès des inspections de travail pour déclarer les établissements agricoles, lorsque les formulaires sont dûment renseignés par l'agriculteur lui-même.

### Le caporal

L'identification de l'employeur est d'autant plus difficile dans les cas très fréquents de présence d'un caporal. Les ouvrières sont fréquemment recrutées par un intermédiaire ou par un caporal (parfois aussi transporteur) qui va servir d'écran pour dissimuler la personne de l'employeur.

Le CT interdit l'embauchage par l'intermédiaire de toute autre personne que les préposés du chef d'établissement<sup>39</sup>. Les sanctions pour violation de cette interdiction suscite une amende de 30 dinars, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleur.euse.s concerné.e.s sans que le total des amendes n'excède 5000 dinars. La fonction du caporal consiste à permettre à une personne ainsi dénommée, les pouvoirs les plus étendus pour recruter, gérer, sanctionner et même virer les ouvrier.ère.s. Les caporaux investis de pouvoir, constituent un monopole dans l'entreprise ou l'exploitation agricole ou bien une position dominante au niveau sectoriel ou sur le plan local et régional.

La fonction du caporal est proche de celle du « Caporale-chef d'escadron » en droit italien qui assure les mêmes fonctions dans les exploitations agricoles.

Pour certaines personnes interrogées, aucune solution, sur le court terme, ne peut avoir lieu en excluant le caporal, transporteur, intermédiaire en emploi. Il faut penser à impliquer ces intermédiaires dans l'opération de production agricole, sans que cette réglementation aboutisse à légitimer les abus des caporaux ni à créer de nouveaux mécanismes de marchandage de la main d'œuvre dans le secteur agricole.

On peut repartir les différentes catégories de services fournis par ces caporaux en quatre types de prestations au moins :

- intermédiaire en emploi de la main d'œuvre
- sous-traitant de la main d'œuvre
- sous-traitant de travail
- transporteur illicite

Actuellement, les bureaux de placement, privés, gratuits ou payants, sont supprimés et l'activité est interdite sous peine d'une amende dérisoire de 30 dinars, alors que les établissements privés d'activités de placement à l'étranger sont autorisés à exercer leurs activités<sup>40</sup>. L'intermédiation dans l'emploi des enfants dans le travail domestique est incriminée par la loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017 les sanctions peuvent atteindre six mois d'emprisonnement et / ou cinq mille dinars d'amende<sup>41</sup>. L'état de la législation tunisienne prouve qu'on ne manque pas de solutions pour protéger des catégories des groupes vulnérables (par exemple les mineurs) mais tout simplement <u>on manque de volonté de rétablir les femmes ouvrières agricoles dans leurs droits économiques et sociaux et de reconnaissance juridique en tant que catégorie vulnérable exploitée au vu et au su de tout le monde.</u>

La loi italienne n199/2016 peut servir de source d'inspiration aux décideurs tunisiens. En effet, l'incrimination porte sur l'exploitation de l'état de besoin des travailleur.euse.s et non pas sur l'intervention dans l'emploi de

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Art 284 alinéa dernier : « [...] L'embauchage par l'intermédiaire de toute autre personne que celles visées ci-dessus, notamment par les caporaux, est interdit ». Le terme est traduit en arabe : رؤساء الغرق les chefs d'équipes.

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> Loi n° 2010-49 du 1er novembre 2010.

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> Art. 20 loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes – « Est puni de trois (3) à six (6) mois d'emprisonnement et d'une amende de deux (2) à cinq (5) mille dinars, quiconque... se porte intermédiaire pour embaucher des enfants comme employés de maison ».

la main d'œuvre. Ainsi, l'intermédiation constitue un système de recrutement officiel qui garantit les droits fondamentaux des ouvrier.ère.s et la loi réprime les violations et l'inobservation des dispositions régissant les rapports de travail et l'emploi illicite de la main d'œuvre dans le secteur agricole.

**Proposition 2** : réglementer l'intermédiation dans les rapports de travail ; qui ne peut être exercée que par des sociétés de fournitures de services soumises à une règlementation rigoureuse.

### La location des terres agricoles

La location des terres agricoles n'est soumise à aucune condition d'enregistrement ou de publicité, ce qui rend difficile l'identification de l'employeur responsable. Le contrat de location de terre agricole devrait être conclu par écrit pour une durée de trois ans au moins, mais aucune autre condition d'enregistrement ou de publicité n'est exigée. Les inspecteurs de travail se plaignent de cette situation qui les met dans l'impossibilité de connaître l'employeur responsable. Même les ouvrières refusent de coopérer avec les inspecteurs de travail, soit par ignorance parce qu'elles ne connaissent pas le vrai employeur, soit par crainte de ne plus être embauchées par l'intermédiaire transporteur.

### Du colonat partiaire ou les gérants

Dans certains cas, la personne qui se présente comme employeur dans les rapports de travail n'est qu'un mandataire, gérant ou associé qui participe par ses manœuvres à entraver le déclenchement des procédures de poursuite à l'encontre du vrai propriétaire.

En effet, la société à métayage est une société dans laquelle l'un des associés met un fonds de terre, la semence, les animaux de labour et de lait, l'autre son travail, à condition que les produits du fonds soient partagés entre les parties dans certaines proportions établies au contrat.

A défaut de détermination, les parties sont censées se soumettre à la coutume tunisienne qui fixe la part du métayer à un cinquième ou à la moitié du produit net selon les produits et la coutume des lieux<sup>42</sup>.

### La vente de fruits sur l'arbre

La vente de fruits sur l'arbre, des produits d'un potager ou d'une récolte pendante, sans aucune procédure de publicité ne permet pas aux ouvrières de connaître l'employeur responsable. Lorsque le propriétaire vent les fruits même avant la récolte, l'acquéreur s'en charge d'accomplir les travaux nécessaires, les ouvrières dans de tel cas ne connaissent pas la personne pour le compte de laquelle s'effectue le travail.

De ce qui a précédé, il apparaît clairement que pour trouver des solutions réalistes menant à l'amélioration de l'application et du contrôle de la réglementation du travail des femmes dans le secteur agricole, il est impératif d'identifier juridiquement l'employeur agriculteur et l'exploitation agricole.

L'application de la **recommandation 3** et de la **proposition 1**, soit : la formalisation de l'entreprise agricole et sa déclaration à l'inspection de travail, permettrait d'éviter les problèmes d'identification de l'employeur, posés dans les différents cas de figures.

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup> Article 1369 et 1370 du code des obligations et des contrats.

# Chapitre I.III

# Éléments fondamentaux du droit du travail dans le secteur agricole et mécanismes d'application

« L'amélioration des conditions de travail des ouvriers agricoles devrait être introduit dans la stratégie nationale de la protection de la femmes » (entretien à fonctionnaire du Ministère de la Femme)

### §1. Le droit syndical

Les travailleur.euse.s temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleur.euse.s permanent.e.s en ce qui concerne le droit syndical et la liberté d'opinion en application des dispositions de la CCCAG.

Les dispositions régissant le droit syndical n'ont aucune spécificité qui puisse répondre aux besoins des ouvrières agricoles. Cette réglementation ne concerne que les entreprises structurées dont l'effectif dépasse les 50 ouvrier.ère.s permanents.

Il faut œuvrer pour de nouvelles dispositions qui prennent en considération la nature de l'activité agricole et le nombre important des ouvrier.ère.s occasionnel.le.s et saisonnier.ère.s.

**Recommandation 6**: l'organisation syndicale dans le secteur agricole doit dépasser la première structure à savoir le syndicat de base au sein de l'entreprise pour permettre au syndicat régional de défendre les intérêts des ouvrier.ère.s occasionnel.le.s et saisonnier.ère.s et même négocier avec le chef d'entreprise la signature d'une convention d'entreprise qui tienne compte des intérêts de tous les ouvrier.ère.s y compris les occasionnel.le.s et saisonnier.ère.s. Il faut permettre aux ouvrier.ère.s saisonnier.ère.s d'exercer leurs droits syndicaux même à travers le syndicat régional.

L'exercice du droit syndical demeure infructueux en l'absence de critères clairs et précis qui permettent de distinguer entre ouvrier.ère.s salariée et travailleuse indépendante dans le secteur agricole. La qualité représentative des syndicats dépend de la reconnaissance de qualification d'ouvrières salariées aux femmes employées d'une manière saisonnière ou occasionnelle.

En ce qui concerne la protection des représentants syndicaux, un simple renvoi par la CCCAG aux articles 166 et 167 du CT demeure insuffisant et ne permet pas de mettre en œuvre les dispositions de la convention 135 de l'OIT relative à la protection des représentants du personnel.

En effet les articles 166 et 167 du CT consacrent un contrôle a priori de la légalité du licenciement du délégué syndical exercé par le directeur générale de l'inspection de travail, les tribunaux lorsqu'ils sont saisis, vont appliquer les dispositions communes relatives au licenciement abusif sans aucune distinction entre délégué syndical et ouvrier non syndiqué.

Recommandation 7: Il faut introduire la notion de nullité de licenciement des représentants du personnel en l'absence de faute grave justifiant le licenciement, ce qui va permettre la réintégration de l'ouvrier dans son poste. La protection doit s'étendre à tous les actes y compris le harcèlement moral, la mutation et le licenciement qui sont fondés sur la qualité représentative de l'employé.

### §2. Licenciement pour cause économique

Les dispositions de l'article 37 de la CCCAG présentent un intérêt majeur pour les ouvrières agricoles puisque les régimes de sécurité sociale agricole n'ont pas prévu la retraite anticipée pour des raisons économiques.

Le renvoi à l'article 21 du CT permet d'assimiler les ouvrier.ère.s agricoles aux ouvrier.ère.s du secteur non agricole pour la réparation du préjudice résultant du licenciement pour cause économique ou technique. Mais cette mesure de protection demeure infructueuse parce qu'elle ne s'applique qu'aux ouvrier.ère.s permanents qui sont une minorité. Elle suppose la participation du syndicat des ouvrier.ère.s à la commission de contrôle de licenciement alors que le taux de syndicalisation est très faible dans le secteur agricole et essentiellement pour les femmes ouvrières.

### §3. Les heures de travail

La CCCAG n'a rien ajouté de nouveau au sujet des heures de travail. Les partenaires sociaux sont convenus de transférer la question à la législation en vigueur. En effet l'article 88 CT, qui n'a jamais connu de modifications, fixe la durée de travail dans les entreprises agricoles à deux mille sept cents heures (2700) par an au maximum pour trois cents jours (300) de travail effectif.

L'annualisation des heures de travail dans le secteur non agricole est régie par les dispositions de l'article 79 du CT qui est resté lettres mortes, n'a jamais été appliqué. L'annualisation des heures de travail dans le secteur agricole permet de rétablir l'équilibre entre les différentes saisons de l'année, pendant l'hiver la journée ne permet pas d'accomplir huit heures de travail par contre on peut réaliser dix heures de travail par jour pendant l'été, la compensation des heures de travail entre les saisons permettra aux ouvrières agricoles même occasionnelles de valider la totalité des trimestres cotisables au cours d'une année.

En Italie, les heures de travail sont fixées à une moyenne de 39 heures par semaine, le nombre maximum d'heures par semaine pouvant être effectués, y compris les heures supplémentaires et la flexibilité, est de 48 heures. Le cas marocain peut servir aussi d'exemple, ainsi, pour la durée normale hebdomadaire sans diminution de salaire, le nombre d'heures est passé de 2700 heures à 2496 heures par ans à raison de 48 heures par semaine<sup>43</sup>.

**Recommandation 8**: le fait que les partenaires sociaux n'arrivent pas à réduire les heures de travail d'un commun accord, nécessite l'intervention législative pour modifier les dispositions de l'article 88 CT et réduire les heures de travail à 2496 h/an à raison de 48 heures par semaine ce qui permettra de préserver la dignité de la femme ouvrière dans le secteur agricole.

### §4. Principe d'égalité de salaire

L'entrave majeure à l'application du Principe d'égalité de salaire entre ouvrière permanente et ouvrière occasionnelle consiste dans l'absence des techniques de vérification et de contrôle surtout pour les petites et moyennes exploitations agricoles et l'insuffisance des moyens mis à la disposition des inspecteurs pour accomplir les missions de contrôle.

**Recommandation 9** : la ratification de la convention 129 de l'OIT sur l'inspection de travail (agriculture) demeure indispensable pour lutter contre la fraude aux droits des ouvrières précaires dans le secteur agricole.

La loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes utilise la notion de Violence économique qui englobe tout acte ou abstention de nature à exploiter les femmes ou les priver des ressources économiques, quelles qu'en soit l'origine, telle que la privation des fonds, du salaire ou des revenus, le contrôle des salaires ou revenus et l'interdiction de travailler ou la contrainte à

 $<sup>^{43}\</sup> https://www.memoireonline.com/07/10/3683/m\_Le-statut-juridique-des-travailleurs-agricoles-Maroc 4.html.$ 

### travailler44.

L'article 19 de ladite loi a incriminé la violence économique<sup>45</sup> mais les sanctions pécuniaires ne semblent pas avoir pour effet d'éliminer toutes formes de discrimination économique. En effet, la discrimination salariale pour un travail de valeur égale<sup>46</sup> ne peut jamais être prouvée en l'état actuel des textes régissant l'activité agricole, l'absence de classifications professionnelles, l'inexistence des fiches de postes ne permettent pas de déterminer la valeur de travail, les décrets fixant le SMAG se suffisent de la distinction entre ouvrier spécialisé qui bénéficie d'une indemnité de 880 millimes par journée de travail et ouvrier qualifié qui bénéficie d'une indemnité à 1 656 millimes par journée. En pratique, la discrimination salariale est rapportée au niveau des enquêtes et des statistiques du secteur, c'est une réalité que personne ne peut ignorer. En effet, les ouvrières sont généralement chargées d'accomplir des tâches spécifiques ou qui nécessitent une qualification professionnelle bien déterminée mais elles sont payées comme des salariées non qualifiées.

Recommandation 10 : la discrimination peut être prouvée par tous moyens mais il faudrait déterminer les critères dans le code du travail conformément aux conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession).

### §5. L'indemnité de récolte

L'article 15 de la CCCAG a créé une commission technique pour fixer les critères de production et l'indemnité de productivité, les dispositions dudit article ne concernent que les permanents dans la mesure où la commission technique sectorielle fixe les critères de production et l'indemnité de productivité pendant une durée de travail trimestrielle ou semestrielle ou annuelle. Or, tous les ouvrier.ère.s agricoles même les occasionnel.le.s et les saisonnier.ère.s ont droit à l'indemnité de récolte calculée sur la base de 10% des salaires perçus pour les ouvrier.ère.s qui ont réellement participé à cette récolte<sup>47</sup>.

Recommandation 11 : cette indemnité devrait être servie à tous les ouvrier.ère.s, même les saisonn. ère.s<sup>48</sup>, étant conçue comme indemnité de productivité sur la base du seul critère de la participation à la récolte. Les inspecteurs de travail devront veiller à l'application des dispositions régissant l'indemnité de récolte.

<sup>44</sup> Art. 19 de la loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes :

<sup>«</sup> Est puni d'une amende de deux (2) mille dinars l'auteur de violence ou de discrimination économique fondée sur le sexe, s'il résulte de son acte:

<sup>-</sup> la privation de la femme de ses ressources économiques ou de l'usage de ses revenus,

<sup>-</sup> la discrimination salariale pour un travail de valeur égale,

<sup>-</sup> la discrimination dans la carrière professionnelle y compris la promotion et l'évolution dans les fonctions.

La peine est portée au double en cas de récidive. La tentative est punissable ».

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup> « Est puni d'une amende de deux (2) mille dinars l'auteur de violence ou de discrimination économique fondée sur le sexe, s'il résulte de son acte :

<sup>-</sup> la privation de la femme de ses ressources économiques ou de l'usage de ses revenus,

<sup>-</sup> la discrimination salariale pour un travail de valeur égale,

<sup>-</sup> la discrimination dans la carrière professionnelle y compris la promotion et l'évolution dans les fonctions.

La peine est portée au double en cas de récidive ».

<sup>46</sup> C100-Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ; b) le terme égalité de rémunération entre hommes et femmes

pour un travail de valeur égale désigne des taux de rémunération établis sans discrimination fondée sur le sexe.

47 Décret 68-113 du 30-4- 1968 et décret 69-344 du 27-4-1969 -arrêté du ministre de l'agriculture et des affaires sociales du 30-04-1956 et l'arrêté du 24-12-1963 talque modifié par l'arrêté du16-3-1965.

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup> Cour de cassation Arrêt n° 1979. 2013 du 18/06/2013.

### §6. Le droit au congé annuel

La jouissance du droit au congé telle qu'elle résulte des dispositions du CT est limitée aux ouvrier.ère.s permanents, l'ouverture du droit au congé nécessitant l'accomplissement d'au moins six mois de service continu chez le même employeur<sup>49</sup>. Cette condition purement discriminatoire a été contredite par les dispositions de la CCCAG. En effet, les travailleur.euse.s temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleur.euse.s permanent.e.s en ce qui concerne les congés payés à partir de la datte d'entrer en vigueur de ladite convention. Mais il ne suffit pas d'affirmer le droit au congé annuel pour tout le personnel de l'entreprise, il faut trouver les critères d'octroi de cet avantage. L'ouvrière doit jouir d'un jour de congé payé pour chaque mois de travail effectif chez le même employeur. Si l'ouvrière n'arrive pas à bénéficier de son congé annuel payé, elle a droit à une indemnité correspondante au nombre des jours de congé dont elle aurait dû bénéficier en raison de la durée des services chez chaque employeur.

**Recommandation 12** : la ratification de la C 132-Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 est devenue une priorité pour le secteur agricole.

### §7. Les commissions

### La commission consultative d'entreprise

Aucune disposition particulière n'a été prévue pour la représentation du personnel dans les entreprises agricoles. La précarité des postes d'emploi et la taille réduite de ces entreprises constituent autant d'entraves majeures à mettre en œuvre ces dispositions.

La procédure disciplinaire n'a de sens que pour les entreprises qui disposent d'une commission consultative d'entreprise statuant en conseil de discipline, c'est-à-dire les entreprises qui emploient plus de 40 ouvrières permanents. En l'absence de commission consultative d'entreprise, il revient à l'employeur d'infliger les sanctions même du 2ème degré.

**Recommandation 13**: on peut penser à une réorganisation des commissions consultatives d'entreprise à la lumière de l'article 162 du CT (en faisant le parallèle avec la représentation régionale ou locale syndicale, voire la recommandation 5): une commission consultative régionale ou même locale regroupant les délégués élus du personnel au niveau des entreprises qui emploient moins de quarante ouvrier.ère.s permanents.

Il faut réserver un quota aux femmes ouvrières dans le secteur agricole au niveau de la commission consultative régionale. Cette commission peut être hébergée auprès de la CRA, elle se réunit obligatoirement 3 ou 4 fois par an, mais peut être appelée par CRA en cas de besoin.

### La commission régionale du travail agricole

Il est institué pour les activités agricoles au siège de chaque gouvernorat, une commission régionale du travail agricole qui a pour mission d'examiner les questions d'application de la législation du travail agricole dans la région concernée. La composition, le fonctionnement et la compétence de cette commission sont fixés par décret<sup>50</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> Cour de cassation Arrêt n°- 63656 du 06/02/2012, la cours de cassation à rappeler que le code de travail à prévu des dispositions particulières au congé annuel dans le secteur agricole qu'il faut les appliquer.

particulières au congé annuel dans le secteur agricole qu'il faut les appliquer.

Décret n° 2000-1988 du 12 septembre 2000, fixant la composition, le fonctionnement et la compétence des commissions régionales du travail agricole.

**Recommandation 14**: Il faut modifier le décret n°2000-1988 du 12/09/2000, afin de revoir la composition et les attributions de « la commission régionale du travail agricole » en vue de renforcer son rôle de régulateur régional pour éradiquer les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes ouvrières dans le secteur agricole.

# Chapitre I.IV.

# La couverture sociale dans le secteur agricole

« Je crois que la protection des travailleurs dans le secteur agricole constitue la meilleure solution pour promouvoir le secteur agricole qui serait un secteur attractif de la main d'œuvre jeune et féminine. Il faut d'urgence éliminer toutes les pratiques discriminatoires à l'égard

des ouvrières agricoles » (entretien à un juge de prud'hommes)

### §1. Le cadre international de couverture sociale

Bien que la Tunisie n'ait pas ratifié la C102-Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum)-1952, elle a instauré un régime de couverture sociale fondé sur la conception professionnelle avec quelques exceptions, notamment celles relatives à la couverture sociale des étudiants et des stagiaires qui se limite à quelques prestations.

Les risques sociaux objets de couverture sociale sont ceux énumérés par la C102, à savoir : la maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, les accidents de travail et les maladies professionnelles à l'exception du chômage, malgré la création du fond de chômage en 2013 en vertu du contrat sociale. <sup>51</sup> Aujourd'hui, on assiste à une nouvelle tendance de protection sociale qui plaide pour l'universalisation de la couverture sociale. L'exercice d'une activité professionnelle n'est plus une condition de jouissance des prestations en nature ou en espèce, la couverture sociale est devenue un droit humain reconnu à toute personne indépendamment de son statut professionnel<sup>52</sup>.

D'un autre côté, la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable<sup>53</sup> a placé le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales qui devraient se fonder sur quatre objectifs stratégiques, d'égale importance:

- promouvoir l'emploi en créant un environnement institutionnel et économique durable.
- prendre et renforcer des mesures de protection sociale sécurité sociale et de protection des travailleur.euse.s durables et adaptées aux circonstances nationales<sup>54</sup>.
- promouvoir le dialogue social et le tripartisme en tant que méthodes les plus aptes.
- respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail, qui revêtent une importance particulière en tant que droits et conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques.

A sa 311<sup>eme</sup> session<sup>55</sup>, le Conseil d'administration de l'OIT a décidé d'inscrire une question normative intitulée: *Élaboration d'une recommandation autonome sur le socle de protection sociale* à l'ordre du jour de la 101<sup>eme</sup> session (2012) de la Conférence internationale du Travail<sup>56</sup>. La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012<sup>57</sup>, vient préciser le contenu du socle et les moyens de sa mise en œuvre.

<sup>&</sup>lt;sup>51</sup> « Le système tunisien de sécurité sociale conservera son caractère professionnel et ne concernera pas les personnes sans activité telles que les chômeurs, qui demeureront, pour le moment, exclus du champ d'application de la sécurité sociale et continueront de relever des mécanismes d'assistance et de solidarité sociale », Mohamed Chaabane, Vers l'universalisation de la sécurité sociale : l'expérience de la Tunisie Service politiques et Développement de la sécurité sociale. Bureau International du Travail, 2003.

<sup>&</sup>lt;sup>52</sup> « Le droit humain à la sécurité sociale n'est pas encore une réalité pour la majeure partie de la population mondiale », Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019. Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable.

<sup>53</sup> https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\_099767/lang--fr/index.htm.

 <sup>54 «</sup> L'extension de la sécurité sociale à tous, y compris les mesures visant à assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection », Projet de déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, p. 3.
 55 Juin 2011.

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> Rapport IV (2A) Socles de protection sociale pour la justice sociale et une mondialisation équitable. Quatrième question à l'ordre du jour. Bureau international du Travail, Genève.

<sup>&</sup>lt;sup>57</sup> Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, réunion du 30 mai 2012, en sa cent unième session.

Les socles de protection sociale sont des ensembles de garanties élémentaires de sécurité sociale définis à l'échelle nationale, qui assurent une protection visant à prévenir ou à réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale. Les socles de protection sociale devraient comporter au moins les garanties élémentaires de sécurité sociale suivantes:

- a) accès à un ensemble de biens et services définis à l'échelle nationale comme étant des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité, qui répondent aux critères de disponibilité, d'accessibilité, d'acceptabilité et de qualité;
- b) sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous autres biens et services nécessaires;
- c) sécurité élémentaire de revenu, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, en particulier dans les cas de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité
- d) sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale.

Cependant, l'état actuel des régimes de couverture sociale en Tunisie prouve que ces régimes n'arrivent plus à maintenir leur équilibre financier ni préserver le niveau des prestations servies, essentiellement les soins sanitaires : « Le système de la protection sociale et sanitaire tunisien n'arrive pas à satisfaire convenablement le besoin de protection sociale et, par ailleurs, de vaincre la pauvreté, l'exclusion et la ségrégation entre les catégories socioprofessionnelles et entre les régions »<sup>58</sup>.

L'orientation des régimes de sécurité sociale vers l'adoption de la conception universelle de couverture sociale a été initiée en Tunisie. Ses prémisses sont visibles suite à la création d'une contribution sociale de solidarité<sup>59</sup>, en vertu de la loi de finances 2018, pour le financement de la sécurité sociale. Cette forme de contribution est une technique de financement des régimes universels de sécurité sociale. L'engagement de l'OIT dans un programme de socle de la sécurité sociale qui ne peut être fondé que sur la conception universelle, en est un  $2^{\grave{e}me}$  indice.

En attendant la couverture universelle à tous les tunisiens, la situation de couverture sociale de la femme ouvrière agricole est plus qu'alarmante. Des estimations ont été produites par plusieurs institutions (MARHP, MFFEPA, MAS) depuis 2017, indiquant qu'il y a uniquement 10% des femmes actives dans le secteur agricole (salariées permanentes, aides familiales et ouvrières saisonnières et occasionnelles) qui bénéficient de la couverture sociale.

### §2. En matière de charges sociales

Les ouvrier.ère.s dans le secteur agricole devront être affiliés à un régime de sécurité sociale parmi les six régimes susceptibles de leurs être appliqués, à savoir : le régime des salariés agricoles / le régime agricole amélioré / le régime des travailleurs non-salariés / le régime de certaines catégories de travailleurs créé par la loi 2002-32 / le régime général de sécurité sociale dans le secteur privé loi 30- 60 pour les cadres des sociétés agricoles/ le régime de retraite et prévoyance sociale géré par la CNRPS pour les agents publics (annexe 4 – les régimes de sécurité sociale).

La fragmentation des régimes de couverture sociale dans le secteur agricole a contribué à la réduction des risques couverts, à l'insuffisance des prestations servies et à l'exclusion de certaines catégories d'ouvrier.ère.s agricoles des régimes de protection sociale des salariés et à les assimilés aux indépendants dans le cadre de la loi 2002-32 (le cas des travailleuses de la pêche à pieds et des ouvrier.ère.s saisonnier.ère.s et mobiles en milieu rural).

<sup>&</sup>lt;sup>58</sup> Études de faisabilité des garanties du Socle National de Protection Sociale, Résumé exécutif. CRES Tunisie 2019.

<sup>&</sup>lt;sup>59</sup> Haitham Al Madwari ; https://ultratunisia.ultrasawt.com : « la contribution sociale de solidarité qui a été édictée dans le cadre de la loi de finances 2018, dans son chapitre 53, selon laquelle le gouvernement prélève 1% des salaires des salariés des secteurs public et privé pour financer les fonds sociaux qui ont « fait faillite » ( ou ont fait faillite) selon une procédure fixée par la loi ».

Les études réalisées confirment ces constats et témoignent de la négligence accrue de la protection sociale des ouvrier.ère.s agricoles<sup>60</sup>.

D'un autre côté, l'allègement des charges sociales dans les secteurs non agricoles présente beaucoup d'avantages pour les entreprises et les travailleurs dans les secteurs non agricoles. En effet, les travailleur.euse.s et employeur.euse.s du secteur privé non agricole doivent contribuer l'équivalent de 25.75% de la masse salariale à la CNSS (16.57% par les employeurs et 9.18% par les travailleur.euse.s). Le taux de cotisations au titre des accidents de travail et des maladies professionnelles varie entre 0.4 et 4% selon l'activité économique. Toutefois, d'autres charges sociales indirectes (notamment la TFP, le logement social, l'assurance groupe, les accidents de travail, les maladies professionnelles et les dispositifs de prévention des risques professionnells imposées par la législation s'inscrivent pour 12%, ce qui augmente le total des charges sociales professionnelles par les employeurs à près de 28%.

Le législateur a adopté plusieurs techniques d'allègement des charges sociales et de lutte contre le travail informel ou le travail en noir dont on peut citer:

- prise en charge par l'État de la contribution patronale de la sécurité sociale
- exonération des entreprises des charges de la sécurité sociale
- report du paiement des charges de la sécurité sociale
- réduction des taux des contributions patronales à la sécurité sociale
- avantages exclus de l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale

Or, les employeurs et ouvriers agricoles ne peuvent bénéficier de ces avantages et exonérations que d'une manière exceptionnelle : dans le cas où ses ouvrier.ère.s sont soumis.e.s au régime général de sécurité sociale dans le secteur non agricole, et sous réserve de remplir les conditions d'octroi propre à chaque technique.

**Recommandation 15**: généraliser les contrats d'emploi au secteur agricole pour pouvoir bénéficier des avantages octroyés par l'état et insérer les jeunes dans le secteur agricole avec les mêmes avantages que les autres secteurs.

Il est à noter que la législation italienne de sécurité sociale oblige tous les exploitants agricoles à payer une cotisation forfaitaire dont le montant varie en fonction de l'importance de la zone.

Le cas italien renforce notre recommandation de formaliser les entreprises agricoles et de décréter une cotisation forfaitaire pour les employeurs exploitants agricoles, dans l'objectif d'instaurer une couverture sociale universelle, au moins pour certaines prestations.

### §3. Champs d'application de la couverture sociale dans le secteur agricole

### Selon l'activité

En application de la loi 81-6, toute période de cotisation des salariés inférieure à l'équivalent de 45 jours de travail par trimestre ne donne droit à aucune protection sociale, même pas le droit de demander la restitution des sommes payées au titre de ces trimestres non validés.

<sup>&</sup>lt;sup>60</sup> Mohamed Chaabane, Vers l'universalisation de la sécurité sociale : l'expérience de la Tunisie Service politiques et Développement de la sécurité sociale, Bureau International du Travail, 2003 : « Le nombre de personnes encore susceptibles d'être couvertes par un régime de sécurité sociale était estimé en 1999 à 8.35% de la population active. Parmi ceux-ci, le 16,5% est composé par:

<sup>-</sup> des travailleurs agricoles saisonniers et occasionnels

<sup>-</sup> des travailleurs participant à programmes de développement (chômeurs qui réalisent un travail communautaire)

<sup>-</sup> des gens de maison

<sup>-</sup> des fonctionnaires du culte

<sup>-</sup> des chômeurs ».

Par contre, les travailleur.euse.s non-salariés ont droit à un versement unique dont le montant est égal aux cotisations réglées par l'assuré intéressé au titre des trimestres non validés.

**Recommandation 16**: c'est pour cette raison qu'il faut revoir les conditions de recouvrement des cotisations et réduire le nombre de jours de travail pour élargir le champ de couverture sociale des ouvrières agricoles dans le cadre des régimes de sécurité sociale des salariés.

### Pour les coopérateurs et les membres des SMSA

Les coopérateurs sont assimilés aux salariés pour l'application des dispositions du régime de sécurité sociale agricole amélioré bien qu'ils ne soient soumis à aucun lien de subordination. Cette situation reflète la confusion totale entre les différents statuts au regard des régimes de sécurité sociale.

**Recommandation 17**: les coopérateurs élus pour les fonctions de gestionnaires devront être classés parmi les salariés du régime général non agricole conformément à l'article 35 de la loi 60-30 qui soumet les gérants et administrateurs des personnes morales au régime de sécurité sociale des salariés non agricoles à l'exception d'une seule personne qui doit avoir la qualité d'employeur. Cette proposition offre plus de garanties pour les coopérateurs et leurs permet des cotiser tout au long de l'année.

La question se pose pour les membres, adhérents simples des SMSA qui sont soumis au régime agricole amélioré. Dans tous les cas de figures, un débat doit être ouvert sur le statut d'ouvrier coopérateur et du régime de sécurité social qui, équitablement, leur devrait être appliqué.

### Si l'exploitant agricole emploie 30 salariés permanents au moins

Les ouvrier.ère.s agricoles qui ont la même qualification professionnelle et accomplissent les mêmes taches ne bénéficient pas des mêmes prestations sociales. En effet, le régime de sécurité sociale agricole amélioré est appliqué aux ouvrier.ère.s agricoles employés par un exploitant agricole employant 30 salariés permanents au moins. Il en résulte que le critère de classification des ouvrier.ère.s agricoles au regard des régimes de sécurité sociale diffère selon la taille de l'entreprise et particulièrement le nombre des salariés permanents employés.

En conclusion on peut dire qu'il y a :

- une discordance entre les régimes de sécurité sociales et le droit de travail au niveau de la notion de subordination et par là même la qualité de salarié.
- une discrimination parfaite entre le régime des salariés agricoles et le régime des travailleur. euse.s non-salarié.e.s au niveau de la restitution des sommes payées au titre des trimestres négligés ou qui ne sont pas pris en compte.
- une injustice claire et parfaite est enregistrée à l'encontre des travailleuses de la pêche à pieds et les ouvrier.ère.s saisonnier.e.s et mobiles appartenant au milieu rural et travaillant dans le secteur agricole y compris les femmes employées dans ce secteur, qui sont considérées comme des indépendantes soumise à la loi 2002-32 du 12 mars 2002 relative à certaines catégories de travailleur. euse.s dans les secteurs agricole et non agricole dès lors elles doivent s'affilier et payer la totalité de la cotisation.

Il s'agit là d'une aberration juridique. Ces ouvrières ne travaillent pas pour leurs propres comptes, elles sont des salariées soumises à un lien de subordination juridique qui est l'essence même du contrat de travail.

La dénaturation du droit du travail par les techniques de la couverture sociale est devenue une caractéristique reflétant le conflit entre les diverses branches du droit social. Le critère retenu de 45 jours de travail par trimestre n'a aucun rapport avec la définition de saison agricole telle que définie par le code des obligations et des contrats.

### Notion d'entreprise agricole

Le régime de sécurité sociale agricole renvoie à l'article 3 du CT qui ne permet pas de déterminer avec précision la notion d'entreprise agricole dans la mesure où cet article exclut de l'activité agricole les entreprises — même si elles ont la forme de coopérative agricole — qui se livrent à la transformation des produits agricoles qu'elles soient annexées ou non à une exploitation agricole à l'exception de celles qui ne mettent en œuvre que des moyens artisanaux. Par contre l'article 2 du code de commerce considère agricole, l'entreprise qui ne fait que transformer et revendre les produits de son fonds. La contradiction entre les deux articles prête à la confusion et se reflète sur le régime de protection sociale des employés.

Cette situation présente aujourd'hui un avantage important pour certaines entreprises qui veulent éluder les droits des ouvrier.ère.s agricoles dans la mesure où ils préservent le caractère agricole de l'entreprise bien qu'ils accomplissent des actes de transformation de produits agricoles provenant d'autres fonds et utilisent des moyens industriels.

### Location des terres agricoles

La loi nº 87-30 organisant les baux ruraux a exigé pour la validité des contrats de location des terres agricoles l'établissement d'un écrit enregistré et une durée minimale de trois ans. L'enregistrement est une procédure fiscale qui ne peut servir de moyen de publicité pour protéger les droits des tiers, y compris des ouvrier.ère.s.

Recommandation 18 : revoir le régime de location de terres agricoles pour instaurer le principe de responsabilité du propriétaire de l'exploitation agricole des cotisations de la sécurité sociale en cas de défaillance du locataire.

### §4. Affiliation

Une affiliation obligatoire en l'absence de contrôle – que ce soit par les inspecteurs de travail ou par les inspecteurs de la sécurité sociale – essentiellement pour les exploitants personnes physiques n'a aucune valeur. Faute de moyens, les inspecteurs n'arrivent plus à contrôler les entreprises structurées.

L'extension des dispositions de la loi n 2002-32 du 12 mars 2002 – relative à la sécurité sociale pour certaines catégories de travailleur.euse.s dans les secteurs agricole et non agricole, aux travailleuses de la pêche à pieds et les ouvrier.ère.s saisonnier.e.s et mobiles appartenant au milieu rural et travaillant dans le secteur agricole y compris la femme employée dans ce secteur, constitue une exonération des exploitants agricoles de la charge sociale au détriment de certaines catégories d'ouvrières qui doivent supporter en plus la charge patronale. En outre, l'application de ce texte n'a pas pris en considération la spécificité de l'activité de la pêche à pied, qui est saisonnière. Les collectrices de palourdes ne peuvent bénéficier d'un régime de sécurité sociale qui leur ai pourtant dédié.

En fait, la promulgation de la Loi n 2002-32, s'inscrit dans un esprit de réduction du nombre des bénéficiaires des programmes d'assistance sociale et la généralisation de l'affiliation aux régimes de couvertures sociales. Cet objectif n'a jamais été atteint puisque les ciblées ont fait le choix de continuer à bénéficier des programmes d'assistance sociale.

Il est à noter qu'une première expérience de digitalisation de l'affiliation à la CNSS a été lancée depuis quelques années pour permettre aux femmes ouvrières dans le secteur agricole l'affiliation et le paiement des cotisations via une application dite « AHMINI » en utilisant un numéro de téléphone mobile. Cette application n'a jamais été mise en œuvre suite à un conflit entre l'entreprise propriétaire de l'application et la CNSS.

### Affiliation et assistance sociale

Plusieurs ouvrières agricoles saisonnières ou occasionnelles bénéficient des prestations dans le cadre des programmes d'assistance sociale, soit en nature tel que les soins gratuits ou à tarif réduit, soit en espèce telle que l'indemnité mensuelle octroyée par l'État aux personnes dépourvues de revenus. L'état actuel de la législation interdit le cumul entre l'assistance sociale et l'affiliation à un régime de couverture sociale. Les ouvrières agricoles saisonnières ou occasionnelles préfèrent travailler d'une manière informelle sans déclaration

aux organismes de sécurité sociale et sans contrat écrit pour préserver leurs droits à l'assistance sociale.

**Recommandation 19**: le choix entre assistance sociale gratuite et couverture sociale payante sera toujours en faveur de l'assistance sociale, c'est pour cette raison qu'il faut penser à maintenir l'assistance sociale pour les ouvrières saisonnières ou occasionnelles.

Un nouveau programme d'assistance sociale a été lancé depuis janvier 2019 – « AMEN SOCIAL » – pour le soutien des catégories pauvres et des catégories à revenu limité<sup>61</sup>.

Les prestations allouées aux bénéficiaires du programme « AMEN SOCIAL » sont :

- 1. des transferts financiers directs versés chaque mois
- 2. un soutien financier occasionnel
- 3. les soins, de traitement médical, d'hospitalisation dans les structures publiques de santé, de dispositifs prothétiques facilitant l'intégration ainsi que des prestations de réhabilitation
- 4. un accès prioritaire aux programmes de logements sociaux
- 5. des mesures préférentielles, dans le cadre de programmes et de mécanismes de formation professionnelle et de l'emploi
- 6. un accès prioritaire aux programmes de développement régional et de l'économie sociale et solidaire
- 7. le renforcement de l'enseignement et l'accès aux services éducatifs et universitaires.

Malheureusement, ce nouveau programme vient confirmer la juxtaposition entre l'assistance sociale et les régimes de couverture sociale, sans aucune coordination entre ces deux composantes de protection sociale. Pire encore, le bénéfice des prestations dans le cadre de ce programme est soumis à certaines conditions dont la plus importante celle relative au seuil du revenu annuel réalisé par famille<sup>62</sup>.

Il en découle que l'ouvrière agricole n'a aucune chance pour bénéficier de ce programme pour deux raisons au moins :

- l'affiliation des ouvrières agricoles saisonnières ou occasionnelles au régime de sécurité sociale instauré par la loi 2002-32 du 12 mars 2002 relative à certaines catégories de travailleur.euse.s dans les secteurs agricole et non agricole suppose une déclaration de revenu qui dépasse les 2/3 du SMAG, donc elles dépassent le seuil du revenu annuel exigé pour bénéficier du programme « AMEN SOCIAL ».
- la femme en droit tunisien ne peut avoir la qualité de chef de famille que si elle est divorcée ou veuve, en dehors de ces deux cas elle est à la charge de son père ou de son marie.

En conclusion c'est une réglementation qui incite à la fraude, encourage le travail informel et anéantit les régimes de couverture sociale. La coordination entre les programmes d'assistance sociale et les régimes de couverture sociale est une condition primordiale pour l'amélioration de la situation de la femme ouvrière dans le secteur agricole.

### Risques couverts

La couverture sociale peut être étendue à d'autres catégories de risques et à d'autres catégories de travailleur. euse.s par décret.

**Recommandation 20** : élargir le champ de protection des ouvrières agricoles, par décret pour leur permettre de jouir d'une protection totale.

<sup>&</sup>lt;sup>61</sup> Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019, relative à la création du programme « AMEN SOCIAL »

<sup>&</sup>lt;sup>62</sup> L'article 5 du décret gouvernemental n° 2020-317 du 19 mai 2020, fixant les conditions et les procédures de bénéfice, de retrait et d'opposition au programme « AMEN SOCIAL ».

Exp1 : retraite anticipée, pour enfant à charge – allocations familiales.

Exp2 : étendre le régime de sécurité sociale agricole aux ouvrières saisonnières en retenant le nombre de jours travaillés par an.

#### Assiette des cotisations

Il faut revoir l'assiette des cotisations dans le régime agricole et réduire le nombre de jours exigés pour valider un trimestre de 45 jours à 25 jours, l'activité agricole ne peut jamais se conformer à la répartition trimestrielle des déclarations. En effet, dans certains trimestres l'ouvrière agricole peut cumuler 90 jours de travail, dans d'autres elle n'arrive pas à réaliser 15 jour de travail.

**Recommandation 21**: l'annualisation des heures de travail permet de dépasser cette incompatibilité à condition d'adopter la conception universelle de la protection sociale, dans ce cas on ne parle plus de trimestre ni de journées travaillées par trimestre.

Le résumé comparatif des régimes de sécurité social et des conditions d'accès en fonction des catégories des bénéficiaires est en annexe 4.

#### Age normal de mise à la retraite

Les difficultés financières des caisses de sécurité sociale ont été à l'origine de l'augmentation de l'âge de retraite dans le secteur public à 62 ans avec possibilité de maintien jusqu'à 65 ans à la demande de l'affilié. Le projet de loi relative à la modification de l'âge de départ à la retraite dans le secteur privé a connu des critiques par l'UTICA et le refus de participer aux commissions, ce qui justifie le retard dans l'alignement de l'âge de la retraite dans le secteur privé à celle du secteur public.

Cette augmentation ne prend pas en considération la nature de l'activité et l'effort physique fourni par les ouvrier.ère.s agricoles. C'est pour cette raison qu'il faut s'opposer à toutes les propositions d'augmentation de l'âge de la mise à la retraite des femmes ouvrières agricoles indépendamment de la nature de leurs contrats de travail, qu'elles soient saisonnières, occasionnelles ou même permanentes.

Cependant les femmes récoltant les huîtres et les ouvrier.ère.s saisonnier.e.s et mobiles appartenant au milieu rural et travaillant dans le secteur agricole sont tenus de s'affilier au régime de sécurité sociale pour certaines catégories de travailleur.euse.s dans les secteurs agricole et non agricole et ce en application du décret gouvernemental n° 2019-379 du 22 avril 2019, l'âge de la mise à la retraite est reportée à soixante-cinq ans , alors que l'âge de départ à la retraite pour les ouvrières affiliées au régime de sécurité sociale agricole est fixé à soixante ans. Aucune raisons ne peut justifier cette mesure discriminatoire, l'âge de la retraite devrait être unifié pour les employés hommes et femmes dans le secteur agricole indépendamment du régime de sécurité sociale auxquelles elles sont affiliées. La couverture sociale universelle constitue une garantie pour eux.

#### Stage requis

**Proposition**: les dispositions du régime agricole amélioré relatives au stage requis (durée minimale d'affiliation qui permet d'ouvrir le droit aux prestations) peuvent servir de solution pour étendre le régime de couverture sociale agricole aux ouvrières agricoles saisonnières ou occasionnelles. L'ouverture du droit à la pension de retraite après avoir justifié des trimestres de cotisation ayant donné lieu à déclaration d'un salaire au moins égal à 50 fois le salaire minimum agricole garanti indépendamment de la durée du contrat de travail, ce qui permettrait d'ajuster leurs qualifications aux dispositions du code du travail, c'est-à-dire des ouvrières soumises à une subordination juridique et d'obliger leurs employeurs à les déclarer tout en payant les cotisations patronales des régimes de sécurité sociale.

#### Pension de retraite

Le montant minimum de la pension de vieillesse est fixé à 30% du salaire minimum garanti c'est-à-dire 137,500 dt/mois ce qui implique que le rendement du régime de retraite est très faible et aussi inférieur à l'indemnité mensuelle octroyée par l'État aux personnes dépourvues de revenus (moins de 180 dt). Le montant minimum de la pension de retraite ne devrait jamais être inférieur à 50% du SMAG vu le nombre réduit des trimestres déclarés à l'organisme de sécurité sociale et validés. En effet, cette solution a été consacrée par le régime agricole amélioré. Le montant annuel des pensions de vieillesse ou d'invalidité ne peut être inférieur à la moitié du salaire minimum agricole garanti rapporté à une durée d'occupation de 300 jours.

**Recommandation 22** : dans tous les cas le montant minimum de la pension de vieillesse devrait être au moins égale à l'indemnité mensuelle octroyée par l'État aux personnes dépourvues de revenus.

### Retraite anticipée

La loi 81-6 relative au régime agricole n'a pas fait de renvoi à l'article 15 Bis de la loi 60-30 relatif au régime général non agricole de sécurité sociale, qui détermine les causes de retraite anticipée, ce qui a privé les ouvrières agricoles du droit à la pension de retraite anticipée pour des raisons économiques. Cette position a été confirmée par les chambres réunies de la cour de cassation<sup>63</sup>. Il est à noter que les ouvrières agricoles mères de trois enfants ne peuvent bénéficier de la retraite anticipée contrairement aux ouvrières du secteur non agricole.

Recommandation 23 : le régime de retraite anticipée devrait être étendu aux ouvrières agricoles, car il est inadmissible de distinguer entre mère de trois enfants qui exerce une activité agricole et celle qui exerce une activité non agricole.

### Pension de retraite proportionnelle ou L'allocation de vieillesse

L'employé qui a rempli la condition relative à l'âge de départ à la retraite et de cessation d'activité sans accomplir la durée de stage minimum exigée pour l'ouverture du droit à la pension de retraite a droit à une pension de retraite proportionnelle s'il justifie une période effective de cotisations au moins égale à 20 trimestres.

Seuls les ouvrier.ère.s soumis.es au régime agricole sont privés de cette pension.

**Recommandation 24** : il faut penser à faire bénéficier les ouvrières agricoles de la retraite proportionnelle pour leurs garantir un revenu minimum.

### Majorations des pensions de vieillesse

La majoration des pensions de vieillesse est prévue pour les ouvrier.ère.s soumis.es au régime agricole amélioré alors que le régime agricole n'a pas prévu de dispositions similaires.

**Recommandation 25** : il faut généraliser les dispositions du régime amélioré pour étendre les techniques de majoration de la pension de retraite aux ouvrières agricoles.

<sup>&</sup>lt;sup>63</sup> Chambres réunies de la cour de cassation n° 72735 du 07-01-2016.

### Maintien en activité au-delà de l'âge normal de mise à la retraite

Les dispositions particulières permettant aux ouvrières agricoles le maintien en activité au-delà de l'âge normal de mise à la retraite pour accomplir le stage requis à l'ouverture du droit à la pension de retraite exigent la réalisation de deux conditions cumulatives, à savoir l'accord des parties et l'homologation par l'inspection du travail ; alors que le régime non agricole se suffi d'une seule condition relative à l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Plusieurs femmes ouvrières agricoles se voient refuser le droit à la pension de retraite parce qu'elles n'arrivent pas à justifier les 120 mois de cotisations, l'employeur refuse même de reconnaître la qualité d'ouvrière permanente aux femmes employées dans l'activité agricole.

**Recommandation 26**: il faut permettre aux femmes ouvrières agricoles de jouir du droit au maintien en activité au-delà de l'âge normal de mise à la retraite pour accomplir le stage requis à l'ouverture du droit à la pension de retraite dans les mêmes conditions que des femmes ouvrières dans le secteur non agricole.

#### Pension d'invalidité

Le droit à la pension d'invalidité pour les ouvrier.ère.s agricoles est conçu de la même manière que le régime général de la sécurité sociale dans le secteur non agricole. Le régime amélioré est plus favorable du point de vue des conditions de calcul du montant et le minimum garanti.

**Recommandation 27** : il faut penser à généraliser le régime amélioré, comme l'une des options pour améliorer la qualité de la sécurité sociale des ouvrières agricoles.

### Allocations familiales et indemnité pour salaire unique

Les allocations familiales sont servies aux ouvrier.ère.s soumis.es au régime amélioré, du chef des trois premiers enfants de l'assuré selon les mêmes conditions et aux mêmes taux que ceux prévus par le régime général, conformément aux articles 52 à 65 de la loi n°60-30 du 14 décembre 1960.

Les ouvrier.ère.s agricoles soumis.es au régime agricole ne bénéficient pas de cette prestation sociale contrairement à ceux soumis au régime amélioré.

**Recommandation 28** : il faut étendre le régime général de la sécurité sociale aux ouvrier.ère.s agricoles pour qu'ils puissent jouir de l'allocation familiale et de l'indemnité pour salaire unique.

Les ayants droits de l'ouvrière agricole affiliée au régime agricole ou même au régime amélioré ne peuvent recevoir d'indemnité dite capital décès suite au décès de leurs de cujus.

**Recommandation 29**: il faut étendre le régime général de sécurité sociale aux ouvrier.ère.s agricoles pour que leurs enfants mineurs, leurs conjoints et le cas échéant leurs parents à charge puissent jouir du capital décès.

### §5. Les assurances sociales : maladie, maternité, chômage et décès

L'assurance maladie offre deux types de prestations : en nature et en espèces. Les prestations sont servies d'une manière complémentaire par référence aux prestations servies dans le cadre des régimes légaux de couverture sociale gérés par les organismes de sécurité sociale.

### Indemnités de maladie

L'article premier du décret n° 2007-1366 du 11 juin 2007, portant détermination des étapes d'application de la loi n° 2004-71 du 2 août 2004<sup>64</sup>, a étendu le régime d'assurance maladie aux ouvrier.ère.s agricoles.

**Recommandation 30**: le revenu de remplacement ne devait jamais être limité à 50% du SMAG. L'unification des régimes de sécurité sociale nécessite l'augmentation de l'indemnité journalière au 2/3 du salaire déclaré, le cas échéant 2/3 du salaire moyen déclaré.

### Indemnités de couches ou de suspension du travail à cause de l'état de grossesse

La première législation instaurant une protection de la femme ouvrière dans le secteur agricole date de 1954, elle a permis à la femme de s'absenter pendant 12 semaines suite à l'accouchement. Actuellement, le congé de maternité est limité à 45 jours en vertu de la CCCAG, et de 30 jours qui peuvent être prolongés de 15 sur présentation d'un certificat médical, en vertu du CT.

La loi italienne fixe le délai du congé de maternité à cinq mois de congé obligatoire et, dans certaines conditions de travail, la protection peut s'étendre à l'allaitement.

**Recommandation 31**: l'indemnité de couches ou de suspension du travail à cause de l'état de grossesse ne doit pas être soumise à des conditions de stage, elle doit être servie sur présentation d'un acte de naissance. Un consensus national existe sur la nécessité pour la Tunisie de ratifier la convention C183-Convention sur la protection de la maternité, 2000.

Un projet de loi qui a pour objet la protection de la maternité dans une approche d'unification du régime de protection pour les différentes catégories de femmes bénéficiaires de cette prestation a été élaboré par le Ministère de la Femme. Le retard dans la promulgation de ce projet de loi est dû essentiellement au refus de la CNAM de supporter les charges financières nécessaires à la mise en œuvre de ce régime de protection conforme à la C183-Convention sur la protection de la maternité, 2000.

### Indemnité de chômage

Les régimes de protections sociales n'ont pas introduit le chômage parmi les risques sociaux couverts, cependant, le régime d'assistance sociale géré par la CNSS permet la prise en charge des indemnités de licenciement et l'octroi des prestations familiales et de soins en cas de licenciement pour cause économiques ou technologiques ou fermeture inopinée. Ce régime s'applique exclusivement pour les ouvrières du secteur non agricole.<sup>65</sup> Aucune protection en cas de mise en chômage même pour des raisons économiques, n'est prévu pour les ouvrier.ère.s du secteur agricole.

<sup>&</sup>lt;sup>64</sup> La loi n° 2004-71 du 2 août 2004 portant institution d'un régime d'assurance maladie aux différentes catégories d'assurés sociaux mentionnés dans les différents régimes légaux de sécurité sociale.

<sup>65</sup> Loi n° 101-96 du 18 novembre 1996, relatif à la protection sociale des travailleurs

### Assurance complémentaire : assurance groupe individuelle accidents

L'assureur CTAMA (Caisse Tunisienne d'Assurance Mutuelles Agricole) fournie des prestations en espèce en cas de blessure ou décès des ouvrières agricoles moyennant le paiement d'une prime d'assurance annuelle par l'assurée, ce qui nous ramène au discussions sur la définition et le statut de l'ouvrière agricole salariée, qui, dans ce cas aussi, supporte seule les charges de l'assurance complémentaire. Sans la participation de l'employeur ou de l'autorité publique au financement de ce contrat, le service garde sa nature de contrat d'assurance des personnes, sans aucun rapport avec les régimes complémentaires de sécurité sociale. La mise en œuvre de cette garantie nécessite l'intervention d'un organisme professionnel ou d'une organisation syndicale qui s'engage à regrouper les ouvrières agricoles et se porte garant du paiement des primes d'assurance.

Dans cette même perspective, des pourparlers sont en cours avec certaines compagnies d'assurance pour mettre en place un régime complémentaire de sécurité sociale en faveur des ouvrières agricoles, un régime qui va être implanté sur la même plateforme « AHMINI ».

### Chapitre I.V.

### Réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles

« L'état de la législation ne reflète pas l'importance du secteur agricole et le rôle de la femme dans ce secteur » (entretien à un juge de prud'hommes)

### §1. Dispositions générales

A l'origine, la gestion de ce régime a été confiée à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), en 2004 et en vertu de la loi 2004-71 instaurant le régime d'assurance maladie, la gestion du régime devient parmi les attributions de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM).

En 2017 la loi 2017- 47 a opéré une modification en vertu de laquelle la CNSS procède au recouvrement des cotisations dans le secteur privé, mentionnées au titre de l'assurance maladie et des cotisations dues aux titres des régimes de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, et la transfère à la caisse nationale d'assurance maladie conformément aux modalités et procédures et dans les délais fixés par une convention conclue entre les deux caisses.

Il en résulte que l'ouvrière agricole saisonnière ou occasionnelle doit s'affilier à ce régime auprès de la CNSS et payer les cotisations pour bénéficier des prestations de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle.

Les employeurs doivent déclarer tout recrutement à la CNAM dans les 48 heures qui suivent l'embauche et procéder à la déclaration trimestrielle des salaires réalisés à la CNSS.

**Recommandation 32**: il faut simplifier la gestion du régime de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles et le regrouper au sein d'un seul organisme de sécurité sociale, soit unifier la gestion des régimes au sein de la CNSS.

## §2. Les principaux droits et garantis du régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles

Le taux de cotisations au titre des accidents de travail et des maladies professionnelles varie entre 0,4 et 4% selon l'activité économique, il est à la charge de l'employeur. Cette cotisation au régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles, donne droit aux salariés aux prestations suivantes :

Les soins : les soins dans les structures sanitaires ou hospitalières publiques ou privées, les frais d'hospitalisation, de soins et des produits pharmaceutiques sont pris en charge par la CNAM au cas échéant, par l'employeur sur la base du tarif appliqué par l'établissement sanitaire ou hospitalier à condition qu'il ne dépasse pas le tarif officiel. Il est à noter que le tarif officiel a été fixé par arrêté conjoint des ministres des finances et de la santé publique le 19 décembre 1996, et les montants n'ont jamais été révisés ce qui a créé un écart énorme entre les prix pratiqués dans les structures sanitaires ou hospitalières privées et les montants pris en charge par la CNAM. Une indemnité journalière : servie durant la période d'incapacité temporaire calculée sur la base de 2/3 du salaire journalier habituel.

Une rente pour incapacité permanente : calculée en fonction du taux d'incapacité.

Des appareils orthopédiques et de prothèse : la fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils orthopédiques et de prothèse.

Une indemnité de frais funéraires : servie en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie

### professionnelle.

*Une rente de décès* : servie au conjoint et aux enfants de la victime en cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

*Une rente de révision* : servie au conjoint et aux enfants en cas de décès survenu après l'obtention de la victime d'une rente pour incapacité permanente. Le réajustement des rentes et la revalorisation automatique n'a vu le jour qu'après 26 ans de la date de la promulgation de la loi<sup>66</sup>.

# §3. Champ d'application du régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles

### Catégories des employé.e.s

Si le régime de réparation s'applique à toute activité professionnelle, l'activité agricole a connu une réglementation particulière fondée sur la distinction entre :

- travailleur.euse.s permanent.e.s : sont considérés comme salariés soumis à un contrat de travail, donc il incombe à l'employeur de les déclarer et de payer les cotisations au titre du régime de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- travailleur.euse.s occasionnel.le.s et les saisonnierères : sont libres de décider de l'affiliation au régime de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- travailleur.euse.s non-salarié.e.s : sont des indépendants et ils peuvent s'affilier ou non au régime de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- entreprise familiale : le législateur a utilisé le terme « entreprise familiale » dans l'article 4 de la loi n 94-28 du 21 février 1994 relative à la réparation des préjudices résultants des accidents de travail et maladies professionnelles. Dans ce cas, l'affiliation est facultative et elle doit être effectuée d'une manière personnelle par les travailleur.euse.s non-salarié.e.s du secteur agricole qui sont assimilés à des indépendants soumis au décret n° 95-1166 du 3 juillet 1995. Cette catégorie peut favoriser le développement des entreprises familiales dans le secteur agricole si les familles disposent des exploitations agricoles.

Les travailleuses saisonnières et mobiles sont soumises à la loi 2002-32, donc elles doivent supporter le paiement des cotisations. La notion d'ouvrières saisonnières et mobiles appartenant au milieu rural et travaillant dans le secteur agricole exonère l'employeur de toute responsabilité à l'égard des régimes de sécurité sociale et des accidents de travail et des maladies professionnelles; l'ouvrière devient une ouvrière du secteur agricole et non pas ouvrière de l'entreprise, ce qui présente un danger pour la stabilité des employés et la fragilité de leurs situations.

**Proposition 3**: les cotisations au régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles devront être mises à la charge de l'État sous forme de subvention directe à la CNAM ou exonération pour les ouvrières saisonnières et les occasionnelles dans le secteur agricole (voire recommandation ci-dessus et la proposition) à l'instar des fédérations et associations sportives<sup>67</sup>. Les cotisations du secteur agricole, <sup>68</sup> à l'exception du régime amélioré, sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire et ce pour les travailleur.euse.s dont les salaires sont inférieurs ou égaux à deux fois le SMAG.

<sup>66</sup> Décret gouvernemental n° 2019-1130 du 26 novembre 2019, relatif au réajustement des rentes dues au profit des victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles assujettis aux dispositions 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.

<sup>&</sup>lt;sup>67</sup> Décret n° 97-2004 du 13 octobre 1997 relatif à la détermination des conditions de la prise en charge par l'État des cotisations des fédérations et des associations sportives aux régimes de la sécurité sociale et des cotisations au régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles.

<sup>&</sup>lt;sup>68</sup> Loi n° 1981-6 du 12 février 1981, organisant les régimes de sécurité sociale dans le secteur agricole.

**Proposition 4**: instaurer une cotisation solidaire entre les agriculteurs, forfaitaire aux agriculteurs affiliés aux syndicats, et c'est une somme qui supporte les cotisations pour les saisonnierères et occasionnel.le.s déclarés ou non par leurs employeurs.

**Recommandation 33**: la distinction entre trois catégories d'employées ne devrait pas justifier l'affiliation facultative, car on ne peut pas imaginer l'exercice d'une activité professionnelle en l'absence d'une couverture sociale contre les accidents de travail et maladies professionnelles. L'affiliation devrait être obligatoire et nécessite l'intervention d'un employeur et à défaut, l'État doit supporter la charge des cotisations pour les saisonnierères et occasionnel.le.s. Par conséquence l'affiliation obligatoire devrait être étendue à toute entreprise employant des personnes, même les entreprises familiales.

**Recommandation 34**: on peut profiter du rôle de la commission régionale de l'agriculture pour dresser la liste des ouvrières agricoles et les repartir en 3 catégories, pour fixer des régimes de l'affiliation selon la nature de l'activité: permanente, saisonnière, occasionnelle.

**Recommandation 35**: simplifier la base de calcul des cotisations au titre du régime de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles (une cotisation forfaitaire calculée sur la base du SMAG sans multiplication et indépendamment du nombre des jours travaillés).

**Recommandation 36**: la commission peut proposer à l'Etat des indemnités de précarité selon les régions, qui seraient considérées comme une composante du SMAG. Cette indemnité peut couvrir les frais résultants de l'affiliation au régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles.

### La déclaration d'embauche

La déclaration d'embauche dans un délai n'excédant pas quarante-huit (48) heures ouvrables à partir de la date de recrutement devrait être faite par l'employeur.

En pratique, les employeurs n'accomplissent pas cette formalité même pour le recrutement des permanents, généralement ils se suffisent de la déclaration trimestrielle à la CNSS.

En l'absence de la déclaration d'embauche, la CNAM est en droit de refuser la prise en charge des victimes des accidents de travail.

Le travailleur qui ne peut pas apporter la preuve du rapport de travail se trouve dans l'impossibilité d'accomplir la déclaration d'embauche.

L'emploi informel de la main d'œuvre féminine dans le secteur agricole constitue l'obstacle majeur à la mise en œuvre des mécanismes d'information et de déclaration des accidents survenu lors de l'exercice de l'activité agricole.

**Recommandation 37**: il faut penser à dépénaliser le manquement par l'employeur à l'obligation de déclarer ses employés et établir des sanctions administratives telle que la déclaration d'office. En effet, les sanctions n'ont aucun effet directe sur la situation de l'ouvrière, par contre l'affiliation d'office des

ouvrières pour une année d'activité leurs permettraient d'améliorer le nombre des trimestres validés (à l'occasion de chaque opération de contrôle l'inspecteur va déclarer d'office les ouvrières employées d'une manière illégale).

### §4. Dispositions spécifiques

#### L'accident du travail

D'une manière générale, le régime de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles nécessite une révision globale en vue d'améliorer les prestations et revoir la notion d'accident de travail pour englober tous les accidents en rapport, – même ceux indirectes – avec l'activité professionnelle.

La révision de ladite loi devrait être effectuée avec la participation de tous les intervenants dans le secteur privé et non pas le secteur agricole uniquement. La solidarité devrait être réalisée entre les travailleur.euse.s du secteur privé.

**Recommandation 38**: la notion d'accident de trajet devrait aussi être élargie pour couvrir tous les accidents survenus lors du déplacement des ouvrières pour rejoindre leurs lieux de travail et pour rentrer chez elles indépendamment du moyen de transport utilisé ou des conditions de transport et de la qualité de la personne assurant le transport.

**Recommandation 39**: les femmes ouvrières dans le secteur agricole peuvent être protégées contre les risques du trajet en adoptant le régime de protection applicable à toutes les ouvrières inscrites sur un registre détenu par une autorité régionale ou par la commission régionale de l'agriculture conformément à la loi n° 2019-51 du 11 juin 2019 qui a créé une catégorie de « transport de travailleur.euse.s agricoles ».

### Les maladies professionnelles

La liste des maladies professionnelles est actualisée d'une manière périodique, la dernière mise à jour date du 29 Mars 2018.

Recommandation 40 : il faut généraliser le contrôle médical périodique pour les ouvrières.

### L'incapacité permanente

Il faut distinguer entre la capacité professionnelle et la capacité fonctionnelle, la première s'apprécie en fonction de la nature de l'activité professionnelle, la deuxième se limite aux dommages corporels. Dans tout accident de travail, il y a des dommages corporels, mais il ne résulte pas nécessairement une incapacité professionnelle.

**Recommandation 41** : il faut réparer le préjudice résultant de l'accident indépendamment de l'incapacité professionnelle.

### \$5. Santé et sécurité sur les lieux de travail

L'art 152 du CT dispose que : « les prestations de santé et de sécurité au travail couvrent toutes les entreprises et activités régies par le présent code ».

Les inspecteurs de travail ont pour mission de contrôler l'application des règles de droit du travail et notamment les règles de la sécurité. Ils peuvent effectuer des visites dans les établissements à n'importe quelle heure du jour et de nuit et ils ont accès à tous les documents de l'entreprise.

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleur. euse.s et la prévention des risques professionnels. Il doit :

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

Pour garantir le respect des dispositions relatives à la sécurité, le législateur a obligé le chef d'entreprise à désigner un responsable de la sécurité au travail au sein de l'entreprise.

D'autre part, le travailleur est tenu de respecter les prescriptions relatives à la santé et à la sécurité au travail et ne pas commettre des actes ou manquements susceptibles d'entraver l'application de ces prescriptions.

La réalité du terrain, décrite dans plusieurs études et confirmée par l'enquête auprès des ouvrières agricoles dans les 5 gouvernorats ciblés par le projet FAIRE, indique le non-respect des dispositions relatives à la sécurité prévues par les articles de 152 à 155 du CT de la part de l'employeur et de l'employé.

**Recommandation 42** : dans le secteur agricole, il faudra insister sur les mesures essentielles de santé et sécurité à savoir :

- tenu de travail,
- tenu de sécurité pour les pesticides,
- poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur : 15 kg pour les femmes âgées plus de 18 ans<sup>69</sup>,
- contrôle médicale périodique,
- convention avec un médecin de travail ou l'affiliation à groupement de médecine de travail.

Il est à signaler qu'aucune mesure de protection n'a été prise pour protéger les ouvrières agricoles lors de la propagation de la pandémie Covid-19 (des cas de décès ont été constatés).

Le gouvernement a classé le Covid-19 comme maladie professionnelle pour le personnel de la santé, mais aucune mesure n'a été prise en faveur des ouvrières agricoles.

<sup>&</sup>lt;sup>69</sup> Arrêté du ministre des affaires sociales du 14-2-2007 relatif à la protection des travailleurs chargés du transport manuel de charge.

### Chapitre I.VI.

### Le transport en agriculture

« Une intervention législative immédiate pour la mise en place d'un nouveau code de travail spécifique au secteur agricole mais aussi il faut que les partenaires sociaux assument leurs responsabilités dans la promotion des droit des femmes ouvrières agricole » (entretien à inspecteur de travail régionale)

Le transport des ouvrières agricoles tel qu'il est exercé actuellement constitue un délit, aux termes de l'article 85 du code de la route : « Est punie d'une amende allant de cent (100) à deux cents (200) dinars quiconque aura commis (l'un des délits suivants : omissis) 4. Transport de personnes sur un véhicule non aménagé à cet effet ».

D'autre part, le transport de personnes sur un véhicule non aménagé à cet effet constitue une circonstance aggravante pour les délits de blessure ou homicide involontaire consécutif à un accident de circulation, la sanction peut atteindre trois ans d'emprisonnement. Mais en pratique ni les agents de circulation ni les tribunaux ne sont fermes dans l'application de telles dispositions.

Ce laxisme dans l'application de la loi est d'autant plus grave pour les ouvrières agricoles, qui sont laissées à leur destin, qu'aucune couverture sociale ne leur est octroyée en plus de l'exclusion du droit à la réparation du préjudice corporel dans le cadre des accidents de circulations.

Cette question est directement liée au « caporalato » en droit Italien, notamment dans le sud de l'Italie.

**Recommandation 43** : modifier les dispositions de l'article 85 du code de la route pour établir des sanctions répressives et dissuasives.

La loi n° 2019-51 du 11 juin 2019 a créé une catégorie de « transport de travailleurs agricoles » qui est un service de transport commun non régulier de personnes réservé aux travailleur.euse.s agricoles titulaires, saisonnierères ou occasionnel.le.s.

L'exercice de l'activité de transport agricole et le bénéfice du service du transport sont soumis au pouvoir du Gouverneur. Ainsi, le travailleur agricole doit avoir une carte délivrée par le Gouverneur après coordination avec les services compétents du MARHP, qui peut définir l'activité et l'ouverture des saisons agricoles. Or, le Gouverneur n'a pas l'habilité ni les compétences pour arrêter la liste des travailleur.euse.s agricoles qui peuvent obtenir la carte de travailleur agricole.

Cette liste devrait être arrêtée par les services régionaux du ministère de l'agriculture, par contre l'exercice de l'activité de transport demeure de la compétence du Gouverneur.

L'octroi des cartes de travailleur agricole par le Gouverneur est soumis à la condition que l'ouvrière présente un certificat délivré par l'agriculteur (employeur) ou l'entreprise agricole attestant l'emploi et la durée du contrat, alors que toutes les difficultés résultent de l'emploi informel dans le secteur agricole. Dans la plupart de cas l'exploitant agricole même s'il emploie des ouvrières permanentes, refuse de leurs délivrer des attestations de travail. On est en présence d'un texte qui ne peut être appliqué, car il ne résolve pas un obstacle majeur, qui est le travail informel des ouvrier.e.s agricoles.

L'article 12 du décret a fixé la composition de la commission consultative régionale du transport des travailleur.euse.s agricoles mais aucune décision de nomination des membres n'a été rendue, donc on est dans une situation de blocage. Le texte n'a pas précisé si le ministre du transport est tenu de prendre l'initiative ou le ministre de l'agriculture. En revanche la commission régionale de l'agriculture instaurée depuis longtemps, a vocation d'intervenir dans le secteur agricole, y compris le transport, ce qui devrait remettre en question la création de la commission consultative régionale du transport.

**Recommandation 44** : regrouper les prérogatives de réglementation de l'activité agricole au sein de la commission régionale de l'agriculture.

A l'occasion d'un atelier de réflexion sur la condition des ouvrières agricoles, organisé le 1<sup>er</sup> juin 2021<sup>70</sup>, trois mesures ont été proposées pour lutter contre leur transport anarchique :

- la création de postes d'emploi aux diplômés de l'enseignement supérieur à travers des projets dans le domaine du transport des ouvrier.ère.s du secteur agricole ;
- la création d'une société coopérative centrale de services agricoles qui s'inscrit dans le cadre de la loi sur l'économie sociale et solidaire ;
- l'investissement dans le transport des ouvrier.ère.s du secteur agricole par le biais de l'importation des voitures compatibles avec l'environnement rural.

Il est à noter que le 8 mars 2018, une ligne de bus pilote a été lancée dans la région de Jendouba, expérience rapidement abandonnée, car trop coûteuse pour être généralisée<sup>71</sup>. Après retour sur l'expérience, il s'est avéré que son échec résulte de l'exclusion des intermédiaires à l'emploi, les caporaux.

**Recommandation 45** : penser aux SMSA pour organiser l'activité de transport agricole et l'intermédiation dans le recrutement.

<sup>&</sup>lt;sup>70</sup> https://www.ritimo.org/Les-ouvrieres-agricoles-ces-sacrifiees-du-modele-agricole-tunisien.

<sup>&</sup>lt;sup>71</sup> https://www.webmanagercenter.com/2021/: Un atelier de réflexion a été organisé mardi 1<sup>er</sup> juin 2021 à Tunis, pour débattre des mesures proposées par le ministère de la Femme, pour la lutte contre le phénomène du transport anarchique des femmes travaillant dans le secteur agricole, https://www.ritimo.org/Les-ouvrieres-agricoles-ces-sacrifiees-du-modele-agricole-tunisien.

### Chapitre I.VII.

### La protection des femmes

« Vu que les femmes assument un rôle majeur dans le renouvellement des sociétés et de la force de travail, il est de l'intérêt des hommes et des femmes, des gouvernements, des employeurs et des syndicats de leur assurer la protection de la maternité, ainsi que les autres droits civils et du travail » (Charte des droits de la femme au travail, CSI)

Toute sorte de discrimination est interdite dans les rapports de travail, y compris celle fondée sur le genre, tel qu'établi par l'art 5 du CT, qui dispose : « Il ne peut être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent code et des textes pris pour son application ».

La loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes a incriminé les différentes formes de discrimination fondée sur le genre<sup>72</sup>. Ainsi, le législateur a adopté une conception large de la discrimination à l'égard des femmes, car « elle englobe toute distinction, exclusion ou restriction qui a pour effet ou pour but de porter atteinte à la reconnaissance aux femmes, des droits humains et des libertés, sur la base de l'égalité complète et effective, dans les domaines civil, politique, économique, social et culturel, ou de compromettre cette reconnaissance ou la jouissance ou l'exercice de ces droits par les femmes, quelque soient leur couleur, race, religion, pensée, l'âge, nationalité, conditions économiques et sociales, état civil, état de santé, langue ou handicap »<sup>73</sup>.

Les ouvrières agricoles connaissent plusieurs types d'atteintes à leur intégrité physique et psychologique. La violence, le harcèlement et l'exploitation économique sont les caractéristiques de l'emploi des femmes dans le secteur agricole. Il faut aussi souligner que dans ce secteur, parfois les filles mineures ne déclarent pas leurs âges, elles se déguisent pour apparaître comme des majeures. Dans la plupart des cas, les femmes ouvrières n'entament pas des procédures judiciaires et administratives, d'une part faute de moyens et d'autre part pour éviter l'exclusion de l'activité agricole dans la région.

**Recommandation 46** : l'inspection de travail et le délégué de la protection de l'enfance doivent veiller à la protection de ces mineures.

### Protection des femmes contre les actes de violences

Les travailleuses temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleuses permanentes en ce qui concerne la protection contre la violence et le harcèlement dans l'exercice de leurs fonctions. Le régime juridique de protection n'a aucun rapport avec la réalité de la situation vulnérable de la femme ouvrière dans le secteur agricole.

La protection des ouvrières dans l'exercice de leurs fonctions dépasse le cadre traditionnel de violence physique et doit mettre l'accent sur la violence morale et la violence sexuelle, telles que définies par la loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017 :

- *Violence physique*: tout acte nuisible ou de sévices portant atteinte à l'intégrité ou à la sécurité physique de la femme ou à sa vie, tels que les coups, coups de pieds, blessures, poussées, défiguration, brûlures, mutilation de certaines parties du corps, séquestration, torture et homicide.
- Violence morale: toute agression verbale, telle que la diffamation, l'injure, la contrainte, la menace,

<sup>&</sup>lt;sup>72</sup> De même la discrimination raciale dans les lieux de travail est interdite en vertu de la Loi organique n° 2018-50 du 23 octobre 2018, relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et les peines seront portées au double si l'auteur de l'acte a une autorité de droit ou de fait sur la victime ou s'il a abusé des pouvoirs de sa fonction.

<sup>73</sup> L'article 3 de Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

l'abandon, la privation des droits et des libertés, l'humiliation, la négligence, la raillerie, le rabaissement et autres actes ou paroles portant atteinte à la dignité humaine de la femme ou visant à l'intimider ou la dominer.

• Violence sexuelle : tout acte ou parole dont l'auteur vise à soumettre la femme à ses propres désirs sexuels ou aux désirs sexuels d'autrui, au moyen de la contrainte, du dol, de la pression ou autres moyens, de nature à affaiblir ou porter atteinte à la volonté, et ce, indépendamment de la relation de l'auteur avec la victime.

Malheureusement le droit du travail tunisien n'a pas prévu des sanctions pénales pour protéger les femmes contre les actes de violences. Le recours au code pénal et lois particulières demeure indispensable pour combler les lacunes du code de travail.

Cependant, la loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes a établi les sanctions pénales pour les auteurs de ces actes.

### Protection des femmes contre les actes de harcèlement

Le terme harcèlement ne figure pas dans le code de travail, c'est pour cette raison que la modification du code du travail demeure indispensable pour introduire le harcèlement dans toutes ses formes parmi les fautes graves que peut commettre l'employeur et l'employé.

L'employeur est obligé selon l'art 72 du CT, de prendre toutes les mesures nécessaires et adéquates pour protéger les femmes ouvrières contre tous les actes susceptibles de porter atteinte à la pudeur et la dignité des ouvrières, il s'agit d'une obligation dont le manquement ouvre droit à la réparation.

L'obligation de veiller au maintien des bonnes mœurs : Il incombe à l'employeur l'obligation de veiller au maintien des bonnes mœurs et de la décence publique dans tous les lieux où sont appelés à travailler des femmes.

Le respect des bonnes mœurs et de la décence publique dans les lieux de travail est une obligation générale mais elle peut renforcer les mesures de protection des droits des femmes considérées dans une situation de vulnérabilité économique et sociale.

Le non-respect de l'obligation sus- indiquée par l'employeur constitue une faute grave donnant lieu à la rupture du contrat de travail et l'octroi de dommages-intérêts à l'ouvrière lésée.

Le harcèlement moral : C'est un comportement, acte, geste ou parole répétées qui tendent à sous-estimer, dégrader l'effort ou le travail d'une personne généralement soumise à une subordination.

Le harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel est régi par les dispositions de l'art 226 ter (nouveau) du code pénal. Est puni de deux (2) ans d'emprisonnement et d'une amende de cinq (5) mille dinars celui qui commet le harcèlement sexuel.

Est considéré comme harcèlement sexuel toute agression d'autrui par actes ou gestes ou paroles comportant des connotations sexuelles qui portent atteinte à sa dignité ou affectent sa pudeur, et ce, dans le but de l'amener à se soumettre aux désirs sexuels de l'agresseur ou ceux d'autrui, ou en exerçant sur lui une pression dangereuse susceptible d'affaiblir sa capacité à y résister.

La peine est portée au double, si :

- la victime est un enfant,
- l'auteur est un ascendant ou descendant de la victime, quel qu'en soit le degré,
- l'auteur a une autorité sur la victime ou abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,
- l'infraction commise est facilitée par la situation de vulnérabilité apparente de la victime, ou connue par l'auteur.

Le délai de prescription de l'action publique concernant l'infraction de harcèlement sexuel commise contre un enfant court à compter de sa majorité.

**Recommandation 47**: il convient de ratifier la convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans les lieux de travail pour permettre aux organes de contrôle et à la justice d'éradiquer ces comportements.

**Recommandation 48**: Il faut instaurer un régime de réparation spécifique et une protection adéquate des femmes victimes du harcèlement au travail.

### L'emploi des femmes dans des travaux avec des risques particuliers

Le législateur confie en vertu de l'article 375 du CT au Ministre des Affaires Sociales et au Ministre de l'Agriculture le soin de déterminer les conditions d'emploi des femmes dans des travaux présentant des risques particuliers.

Il convient de rappeler que les dispositions du CT relatives à la protection de la femme y compris la femme ouvrière dans le secteur agricole, sont toujours associées aux dispositions relatives à la protection des enfants dans les lieux de travail, alors que l'emploi des femmes nécessite des dispositions particulières spécifiques. La protection des femmes ouvrières dans le secteur agricole nécessite la révision des conditions d'emploi des femmes dans des travaux présentant des risques particuliers. Les risques peuvent être répartis en trois catégories qui sont : les accidents de travail, les maladies professionnelles et les dangers professionnels.

**Recommandation 49**: mettre à jour la liste des travaux qui présentent un risque particulier aux ouvrières agricoles et déterminer les mesures préventives à prendre, par révision des arrêtés conjoints du ministre des affaires sociales et du MARHP (action rapide et simple).

**Recommandation 50**: inciter les autorités à promulguer le décret prévu par l'article 375 du CT et un décret analogue au décret n° 1968-328 (relatif aux conditions de sécurité et de santé dans les lieux de travail pour les activités non agricoles).

### Chapitre I.VIII.

### **Enjeux et Recommandations**

Les recommandations sont le résultat de la collaboration des institutions et des personnes ayant participé à la réalisation de cette étude. Plusieurs propositions ont été présentées par les personnes ressources lors d'entretiens individuels, d'autres recommandations trouvent leurs sources dans des études et des actes de séminaires et ateliers organisés entre autres par les partenaires du projet en s'appuyant sur l'expertise des spécialistes du droit de travail et de la sécurité sociale, nous citons particulièrement :

- le séminaire sectoriel sur « l'analyse des relations professionnelles dans le secteur agricole à travers la notion de travail décent, du 21 et 22 Décembre 2015. Ce séminaire a été réalisé dans le cadre du projet de « Soutien aux réformes du marché du travail et du dialogue social en Tunisie entre l'UGTT et le conseil de LO/FTF (Danish trade union council for international development co-operation) »
- l'atelier de présentation l'étude «Amélioration du recrutement et la rétention des travailleuses dans le secteur agricole en Tunisie » du Solidarity Center -FGA, du 30-31 Mars 2021
- la stratégie de travail pour faire face aux accidents de transport des travailleuses dans le secteur agricole, MFFEPA, Mars 2021
- l'étude de la situation légale et institutionnelle régissant le travail saisonnier des ouvrier.ère.s agricoles en Tunisie, Oxfam, novembre 2020.

Les conventions internationales ont servi de fondement pour formuler les recommandations, de même, le droit comparé a été une source d'inspiration pour enrichir ces recommandations.

### §1. Enjeux

L'amélioration du statut de la femme ouvrière dans le secteur agricole ne peut se concrétiser sans la collaboration de TOUS les acteurs et parties prenantes du secteur. L'enjeu est d'une importance capitale pour la personne de l'ouvrière agricole, pour son statut au sein de sa famille et de la société, et pour le développement des zones rurales en général.

Il s'agit de la repositionner en tant qu'être humain, et non en tant qu'intrant dans l'opération technique et économique de production agricole, ayant droit à son intégrité physique et morale et à tous ses droits sociaux et économiques.

Un autre enjeu est celui de l'application des lois, des textes d'application et de la règlementation en vigueur, en attendant les ajustements nécessaires. Un travail de sensibilisation, de plaidoyer et de pression devra se faire sur les différentes institutions et instances étatiques et les parties prenantes (inspections du travail, inspections de la médecine de travail, contrôleur de la caisse nationale de la sécurité sociale, syndicats, ouvrières agricoles, etc ...) afin qu'elles jouent pleinement leurs rôles par rapport aux employeurs, par l'application de la législation en cours afin d'assurer le travail digne, garanti par la constitution tunisienne et le contrat social<sup>74</sup>.

Un conflit réel existe à propos de la qualification professionnelle des ouvrières agricoles. Certains les considères des indépendantes propriétaires de terres agricoles qui sont employées d'une manière exceptionnelle et occasionnelle au cours des saisons, alors que d'autres les considères comme des ouvrières soumises à un lien de subordination et donc soumises au code du travail. La réalité révèle aussi que les femmes employées dans le secteur agricole sont des ouvrières discriminées par rapport aux hommes.

<sup>&</sup>lt;sup>74</sup> Atelier de présentation l'étude *Amélioration du recrutement et la rétention des travailleuses dans le secteur agricole en Tunisie* du Solidarity Center-FGA, du 30-31 mars 2021.

### §2. Recommandations concernant la ratification des conventions de l'OIT

Les conventions dûment ratifiées ont une suprématie aux règles du droit interne et permettent de s'inscrire dans l'ordre international de protection des droits des travailleur.euse.s. La ratification des conventions mentionnées ci-dessous demeure indispensable pour garantir les droits humains<sup>75</sup> qui concernent le travail.

Deux conventions sont spécifiques au secteur agricole :

- C129-Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. D'ailleurs c'est une recommandation fortement appuyée par l'UGTT et la FGA, lors de son séminaire de Décembre 2015<sup>76</sup>
- C184-Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

Ces deux conventions une fois ratifiées vont étendre le pouvoir de contrôle exercé par les inspecteurs de travail sur les exploitants agricoles et améliorer les mesures de protection des femmes ouvrières dans le secteur agricole. Les autres conventions de portée générale qui s'appliquent à tous les secteurs et qui ont un impact direct et important sur la situation de l'ouvrière agricole si elles seront ratifiées.

- C102-Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- C132-Convention sur les congés payés (révisée), 1970
- C183-Convention sur la protection de la maternité, 2000
- C190-Convention sur la violence et le harcèlement, 2019

### §3. Recommandations concernant le droit du travail

### Des lois organiques : une loi organique concernant le droit syndical

L'organisation des syndicats et la fixation des conditions d'exercice des droits et des libertés y compris le droit syndical, le droit de grève, le droit au travail et les restrictions à l'exercice de ces droits doit être adoptée par une loi organique en application de l'article 65 de la Constitution Tunisienne. Il en résulte que le droit syndical ne peut plus être réglementé dans le CT qui constitue une loi ordinaire. D'autre part les textes relatifs aux libertés et les droits humains doivent être rendus sous formes de lois organiques (selon l'article 65 de la Constitution tunisienne)<sup>77</sup>.

Le projet de loi organique doit avoir pour objet de :

- 1. Renforcer le droit syndical et la protection des représentants syndicaux (un nouveau cadre juridique qui doit prendre en considération la situation de la femme ouvrière dans le secteur agricole) ;
- 2. Revoir la représentativité syndicale : l'organisation syndicale doit dépasser la première structure à savoir le syndicat de base pour permettre au syndicat de catégorie (selon ses organisations territoriales) de défendre les intérêts des tous.tes ouvrier.e.s et même négocier avec le chef d'entreprise la signature d'une convention d'entreprise qui tienne compte des intérêts de des tous.tes ouvrier.e.s y compris les occasionnel.le.s et saisonnierères;
- 3. Il faut permettre aux ouvrier.ère.s saisonnier.ère.s d'exercer leurs droits syndicaux même à travers le syndicat régional. C'est d'ailleurs la proposition faite par la FGA lors de l'atelier consacré à l'employabilité des ouvrières dans le secteur agricole<sup>78</sup>.
- 4. Introduire la notion de nullité de licenciement des représentants du personnel en l'absence de faute grave justifiant le licenciement, ce qui va permettre la réintégration de l'ouvrier dans son poste.

<sup>&</sup>lt;sup>75</sup> Sur le débat droits de l'Homme vs droits humains voire https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/droits-humains-une-expression-qu-il-est-temps-de-generaliser.

<sup>&</sup>lt;sup>76</sup> Le séminaire sectoriel sur « l'analyse des relations professionnelles dans le secteur agricole à travers la notion de travail décent, du 21 et 22 décembre 2015 ». Ce séminaire a été réalisé dans le cadre du projet de « Soutien aux réformes du marché du travail et du dialogue social en Tunisie entre l'UGTT et le conseil de LO/FTF (Danish trade union council for international development cooperation ) ».

<sup>77</sup> Article 65 de la Constitution.

<sup>&</sup>lt;sup>78</sup> Atelier de présentation l'étude *Amélioration du recrutement et la rétention des travailleuses dans le secteur agricole en Tunisie* du Solidarity Center-FGA, du 30-31 mars 2021.

### Des lois organiques : une loi organique concernant l'égalité des chances

Un projet de loi organique devrait être élaboré pour éliminer toute formes de discrimination dans l'emploi des femmes dans le secteur agricole et ce en application des dispositions des conventions 100 et 111 de l'OIT.

#### Des lois ordinaires

Les projets de lois peuvent être répartis en deux catégories : le code du travail et les lois qui ont trait à l'emploi des femmes dans le secteur agricole.

### Des lois ordinaires : moderniser le code du travail

La refonte du code de travail est une exigence imminente. Les dispositions régissant l'activité agricole ne répondent plus aux besoins des employé.e.s et des employeurs et l'ambiguïté de certains articles est devenue source de conflits collectifs de travail.

Il est à noter que le CT actuel est le résultat de la compilation des textes législatifs et réglementaires régissant les rapports de travail avant 1966. Il est temps de le moderniser et d'insérer les nouvelles conceptions du droit de travail telles que les droits fondamentaux au travail, le salaire équitable conformément à la Constitution et le renvoi aux conventions internationales ratifiées par la Tunisie.

La modification du CT doit prendre en considération les éléments suivants :

- définir avec précision l'entreprise agricole et concilier entre le code du travail et le code de commerce. Le statut de l'ouvrière agricole dépend de la nature de l'activité exercée par l'entreprise et la qualification que donne la loi à l'entreprise, agricole ou commerciale. C'est pour cette raison qu'il faut commencer par l'entreprise et lever toute équivoque sur sa qualification. Le code de commerce doit reprendre les mêmes critères de classification des entreprises agricoles;
- 2. définir le statut juridique des entreprises familiales : L'entreprise familiale est marginalisée en droit tunisien alors que plusieurs femmes sont employées dans ces entreprises en l'absence de toute garantie. La définition d'entreprise familiale doit nécessairement déterminer les rapports familiaux, le degré de parenté pris en considération, la nature de l'activité, les moyens utilisés et le nombre maximum des personnes employées. Le recours à l'article 230 bis du code civil italien demeure toujours utile : l'entreprise familiale y est définie comme étant un type d'activité entrepreneuriale dans laquelle collaborent le conjoint, les parents (au troisième degré) et des beaux-parents (au deuxième degré) ;
- 3. définir la notion d'employeur dans le secteur agricole avec obligation de reconnaissance juridique de l'employeur (soit en tant que personne physique, forme entrepreneuriale ou entreprise familiale). C'est primordial pour la reconnaissance du statut d'ouvrière agricole;
- 4. déterminer la notion/la qualification d'ouvrières agricoles salariées avec précision et fixer la liste des activités qui permettent de les distinguer des travailleur.euse.s indépendant.e.s;
- 5. favoriser l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée selon l'alinéa 2 de l'article 6.4 du CT, puisqu'ils offrent plus de garanties pour les ouvrières. L'extension des contrats de travail à durée déterminée à l'activité agricole ouvre droit à la titularisation après quatre ans de travail chez le même employeur;
- 6. réadapter la commission consultative d'entreprise aux spécificités de l'emploi des femmes dans le secteur agricole : la CCE est réglementée dans le CT sans aucune référence aux spécificités de l'activité agricole. Il faut revoir les conditions de création des CCE et réserver un quota aux femmes ouvrières dans le secteur agricole dans ces commissions ;
- 7. revoir la composition et les attributions de « la commission régionale du travail agricole » en vue de renforcer son rôle de régulateur régionale pour éradiquer les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes ouvrières dans le secteur agricole ;
- 8. réduction et annualisation des heures de travail : modifier les dispositions de l'article 88 CT et réduire les heures de travail à 2496 h/an à raison de 48 heures par semaine pour préserver la dignité des travailleurs.euses dans le secteur agricole. L'expérience marocaine peut servir d'exemple : elle a réduit la durée hebdomadaire sans diminution de salaire, le nombre d'heures est passé de 2700

- heures à 2496 heures par ans à raison de 48 heures par semaine<sup>79</sup>;
- 9. déterminer les critères d'incrimination de la violence économique : il faut valoriser le travail des femmes dans le secteur agricole et établir la classification professionnelle et le salaire correspondant;
- 10. Renforcer la Protection des femmes contre les actes de violences et harcèlement en modifiant le CT pour introduire le harcèlement dans toutes ses formes parmi les fautes graves que peut commettre l'employeur et l'employé;
- 11. instaurer un régime de réparation spécifique et une protection adéquate des femmes victimes du harcèlement au travail : il ne faut pas se contenter des dommages-intérêts pour licenciement abusif ;
- 12. révision des articles du code de travail concernant l'âge de travail des enfants de 13 ans à 16 ans, révision demandée aussi par la FGA lors du séminaire sectoriel sur « l'analyse des relations professionnelles dans le secteur agricole à travers la notion de travail décent (UGTT-FGA, 21 et 22 décembre 2015 ») ;
- 13. révision du code de la pêche et les droits des ouvrie.ère.s dans ce domaine (séminaire sectoriel sur « l'analyse des relations professionnelles dans le secteur agricole à travers la notion de travail décent, du 21 et 22 décembre 2015).

### Des lois ordinaires : promulguer des nouvelles lois

- 1. Unifier les juridictions chargées des conflits de travail en une seule chambre sociale en envisageant une fusion entre le conseil de prud'homme et les instances chargées du contentieux de la sécurité sociale et des accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- 2. Mettre en œuvre des dispositions du dernier paragraphe de l'article 184 du CT qui permettent de diviser les conseils de prud'homme en sections autonomes et réserver une section au contentieux des travailleur.euse.s agricoles. On parle même de juridictions de proximité pour rapprocher les sections du conseil de prud'homme des ouvriers et ouvrières agricoles et leur épargner les déplacements ;
- 3. Réglementer l'exercice de l'activité agricole (Registre national des agriculteurs et des entreprises agricoles) pour identifier les personnes qui exercent une activité agricole et s'ils l'exercent à titre principal ou accessoire ;
- 4. Réglementer le recrutement et l'activité des intermédiaires à l'emploi. Le projet de loi doit repartir les différentes catégories de services fournis en trois types de prestations :
  - intermédiaire en emploi de la main d'œuvre : bureau d'emploi privé ;
  - sous-traitant de la main d'œuvre : les sous entreprises de main d'œuvre ou entreprises intérimaires :
  - sous-traitant de travail : les sous entreprises de travail, sous traitance de capacité ou de spécialité.
- 5. Introduire le licenciement pour cause économique dans le secteur agricole : il n'y a aucune raison pour exclure les ouvrières agricoles de la protection sociale en cas de licenciement pour causes économiques.

### La CCCAG et les conventions sectorielles

Une recommandation concernant un texte juridique d'importance dans le secteur agricole qui est la CCCAG. Il s'agit de faire pression sur l'UTAP pour l'application de la convention cadre collective dans le secteur agricole avec la nécessité de la mettre à jour après plus que 5 ans de sa signature. De même, sensibiliser les partenaires sociaux pour la finalisation des conventions sectorielles avec une approche syndicale<sup>80</sup>.

<sup>79</sup> https://www.memoireonline.com/07/10/3683/m\_Le-statut-juridique-des-travailleurs-agricoles-Maroc4.html.

<sup>&</sup>lt;sup>80</sup> Atelier de présentation l'étude Amélioration du recrutement et la rétention des travailleuses dans le secteur agricole en Tunisie du Solidarity Center-FGA, du 30-31 mars 2021.

#### §4. Recommandations concernant la sécurité sociale

En général il faut penser à restructurer le champ de protection sociale des ouvrières agricoles dans un souci d'harmonisation et d'unification du régime.

L'intervention législative et réglementaire devront toucher tous les aspects de sécurité sociale : financement, prestations, affiliation, sanctions. La restructuration du régime de sécurité sociale doit être fondée sur les éléments suivants pour arriver par la suite à adopter la conception universelle de sécurité sociale :

- 1. créer une contribution sociale de solidarité pour le financement des régimes de couvertures sociales des ouvrièr.e.s agricoles. Actuellement les régimes de sécurité sociale connaissent une refonte totale suite à la création d'une nouvelle taxe sociale dite « contribution sociale de solidarité » en vertu de l'article 53 de la loi de finances pour l'année 2018 qui est encore en vigueur. Cette contribution est destinée à financer les régimes de retraite qui connaissent depuis longtemps un déficit financier. Rien n'empêche d'étendre cette technique aux régimes de couverture sociale des ouvrièr.e.s agricoles ;
- 2. étendre la couverture sociale à d'autres catégories de risques et à d'autres catégories de travailleur. euse.s par décret. L'accès au droit à la couverture sociale suppose le respect du principe d'égalité de traitement ;
- 3. revoir les conditions de recouvrement des cotisations et réduire le nombre de jours de travail pour élargir le champ de couverture sociale des ouvrières agricoles. L'expérience dans le cadre du projet « AHMINI » a prouvé l'absence de système de communication entre l'organisme de sécurité sociale et les femmes ouvrières dans le secteur agricole, il faut penser à rapprocher les services aux ouvrières agricoles ;
- 4. revoir le régime de location des terres agricoles pour instaurer le principe de responsabilité du propriétaire de l'exploitation agricole des cotisations de sécurité sociale en cas de défaillance du locataire. Les ouvrières doivent connaître l'identité de l'exploitant agricole pour qu'elles puissent le poursuivre en justice en cas de défaillance ;
- 5. prévoir l'annualisation des heures de travail pour dépasser l'incompatibilité entre le régime déclaratif trimestriel et le nombre annuel des heures de travail, à condition d'adopter la conception universelle de la protection sociale, le nombre de jour travaillés doit être calculé en fonction d'une année civile ;
- 6. augmenter le montant annuel des pensions de vieillesse ou d'invalidité de façon qui ne soit pas inférieur à la moitié du salaire minimum agricole garanti rapporté à une durée d'occupation de 300 jours. Dans tous les cas, le montant minimum de la pension de vieillesse devrait être au moins égale à l'indemnité mensuelle octroyée par l'État aux personnes dépourvues de revenus ;
- 6. étendre le régime de retraite anticipée aux ouvrières agricoles, car il est inadmissible de distinguer entre mère de trois enfants qui exerce une activité agricole et celle qui exerce une activité non agricole ;
- 7. faire bénéficier les ouvrières agricoles de la retraite proportionnelle pour leurs garantir un revenu minimum :
- 8. étendre le droit au maintien en activité au-delà de l'âge normal de mise à la retraite pour accomplir le stage requis à l'ouverture du droit à la pension de retraite aux femmes ouvrières agricoles dans les mêmes conditions que des femmes ouvrières dans le secteur non agricole;
- 9. étendre les techniques de majoration de la pension de retraite au ouvrières agricoles ;
- 10. généraliser le droit à la pension d'invalidité pour les ouvrier.ère.s agricoles ;
- 11. étendre le régime général de la sécurité sociale aux ouvrier.ère.s agricoles pour qu'ils puissent jouir de l'allocation familiale et de l'indemnité pour salaire unique et la jouissance des enfants mineurs, des conjoints et le cas échéant des parents à charge du capital décès ;
- 12. l'unification des régimes de sécurité sociale nécessite l'augmentation de l'indemnité journalière au 2/3 du salaire déclaré, le cas échéant 2/3 du salaire moyen déclaré ;
- 13. défendre et promouvoir le projet de loi relatif à la protection de la maternité dans une approche d'unification du régime de protection pour les différentes catégories de femmes bénéficiaires ;
- 14. prévoir la protection en cas de mise en chômage pour des raisons économiques ;
- 15. la mise en œuvre de l'assurance complémentaire nécessite l'intervention d'un organisme professionnel

- ou d'une organisation syndicale qui s'engage à regrouper les ouvrières agricoles et se porte garant du paiement des primes d'assurance ;
- 16. classer les coopérateurs parmi les salariés du régime général non agricole conformément à l'article 35 de la loi 60- 30 qui soumet les gérants et administrateurs des personnes morales au régime de sécurité sociale des salariés non agricoles à l'exception d'une seule personne qui doit avoir la qualité d'employeur. Cette proposition offre plus de garanties pour les coopérateurs et leurs permet des cotiser tout au long de l'année;
- 17. prévoir des passerelles entre les différents statuts des ouvrier.ère.s ;
- 18. nous assistons à un conflit entre assistance sociale et régimes de couverture sociale qui devrait être résolu en faveur du cumule des deux techniques de protection sociales pour les ouvrières agricoles saisonnières et occasionnelles ;
- 19. nécessité d'innover les mécanismes de couverture sociale comme dans plusieurs pays africains similaires ayant créé « des coopératives d'ouvrières » qui les emploient et leur assurent la couverture sociale » ;
- 20. l'innovation sociale permettrait aussi de créer des mutuelles d'assurance créées par ses ouvrières et dédiées à leur assurer la plus large couverture sociale possible ;
- 21. proposer de recourir à l'assurance comme mécanisme périodique à travers l'adhésion au système nommé « la micro- assurance » que la société d'assurance agricole « Ctama » propose un régime spécial pour les ouvrières agricoles ;
- 22. faire bénéficier et de généraliser pour les ouvrières agricoles saisonnières les programmes de promotion sociale à travers le PNAFN et le AMG II.

### §5. Recommandations concernant les accidents de travail et des maladies professionnelles

La gestion du régime de réparation des préjudices résultants des accidents de travail et des maladies professionnelles est confiée à la CNAM or les cotisations sont payées à la CNSS, ce régime qui date de 1994 doit faire l'objet d'une évaluation et modernisation.

- 1. Simplifier la gestion du régime de réparation des préjudices résultants des accidents de travail et des maladies professionnelles et le regrouper au sein d'un seul organisme de sécurité sociale.
- 2. Élargir la notion d'accident de trajet pour couvrir tous les accidents survenus lors du déplacement des ouvrier.ère.s pour rejoindre leurs lieux de travail et pour rentrer chez elles, pour résoudre d'une manière définitive la question des garanties en cas d'accident.
- 3. Généraliser le contrôle médical périodique pour les femmes ouvrières. Le contrôle peut être assuré par les groupements de médecine de travail.
- 4. Étendre l'affiliation obligatoire au régime de réparation des préjudices résultants des accidents de travail et des maladies professionnelles à toute entreprise employant des personnes, même les entreprises familiales.
- 5. Abroger l'affiliation facultative au régime des accidents de travail et maladies professionnelles.
- 6. Mettre à la charge de l'État les cotisations au régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, sous forme de subvention directe à la CNAM ou exonération pour les ouvrières saisonnières et les occasionnelles dans le secteur agricole à l'instar des associations sportives;
- 7. Simplifier la base de calcul des cotisations au titre du régime de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, une cotisation forfaitaire calculée sur la base du SMAG sans multiplication et indépendamment du nombre des jours travaillés.
- 8. Dépénaliser le manquement par l'employeur à l'obligation de déclarer ses employés et établir des sanctions et mesures administratives telle que la déclaration d'office.
- 9. Renforcer les mesures de santé et sécurité en identifiant les risques et les maladies professionnelles plus fréquentes en agriculture. A l'exception de quelques entreprises structurées qui assurent des conditions de travail conforme à la législation en vigueur, les exploitants agricoles ne prennent pas soin des conditions de travail. Cette recommandation a été spécifiée dans le cas des laboratoires affiliés au secteur agricole où l'amélioration des conditions de travail sera assurée par le renforcement du rôle des inspecteurs agricoles régionaux (séminaire sectoriel sur « l'analyse des relations

- professionnelles dans le secteur agricole à travers la notion de travail décent, du 21 et 22 décembre 2015 »).
- 10. Obliger les exploitants agricole à se conformer aux dispositions du CT en concluant des conventions avec des médecins de travail ou l'affiliation à un groupement de médecine de travail.
- 11. Revoir la liste des travaux présentant des risques particuliers pour les femmes ; risque particulier ou danger lors de l'exécution du travail.
- 12. Prendre des mesures de protection contre la Covid-19. A ce propos, l'atelier organisé par Solidarity Center et la FGA en Mars 2021<sup>81</sup> indique la nécessité d'intervenir auprès des administrations régionales de la santé afin de mettre en place « un protocole sanitaire » spécifique aux ouvrier.e.s agricoles afin de les protéger contre ce fléau et donnant accès à tous les privilèges qui s'ensuivent comme pour les ouvrier.e.s dans les autres secteurs (Industrie et Tourisme).
- 13. Élargir les champs d'intervention de la commission régionale de l'agriculture pour :
  - dresser la liste des ouvrières agricoles et les repartir en 3 catégories en fonction des régimes de l'affiliation selon la nature de l'activité : permanente, saisonnière, occasionnelle ;
  - proposer des indemnités de précarité selon les régions, qui seraient considérées comme une composante du SMAG. Cette indemnité peut couvrir les frais résultants de l'affiliation au régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles.
- 14. Il faut réparer le préjudice résultant de l'accident indépendamment de l'incapacité professionnelle.

### §6. Recommandations concernant le transport des ouvrières agricoles

- 1. Modifier les dispositions de l'article 85 du code de la route pour établir des sanctions répressives et dissuasives.
- 2. Élargir les compétences de la commission régionale de l'agriculture pour comprendre le transport.
- 3. Créer des SMSA dans l'activité de transport agricole et l'emploi dans le cadre de l'ESS. C'est une recommandation qui fait l'unanimité auprès des toutes les sources d'information. Ces SMSA peuvent être centrales ou régionales, créées par les agriculteurs ou par les ouvrières elles-mêmes, ou bien par des jeunes diplômés dans les régions d'intérêt. Elles devront bénéficier des encouragements de l'état et de lignes de financement dédiées.
- 4. Création de postes d'emploi aux diplômés de l'enseignement supérieur à travers des projets dans le domaine du transport des ouvrier.ère.s du secteur agricole.
- 5. Mise à disposition d'une ligne budgétaire spécifique aux porteurs de projet dans le domaine du transport des travailleuses dans le secteur agricole<sup>82</sup>.
- 6. Amendements au décret gouvernemental n° 2020-724 du 31/08/2020 : révision articles 2, 3, 5, 7, 10, 18, 19 et autres points<sup>83.</sup>
- 7. Modification du cahier des charges-décret n 2020- 724 du 31/ 08/2020. Le cahier des charges proposé est non applicable car il contient plusieurs articles qui sont difficiles à respecter de la part du transporteur et la preuve qu'il n'est pas appliqué de la part des transporteurs.
- 8. L'implication du secteur public et privé dans le transport des ouvrier.ère.s du secteur agricole par le biais de l'importation des voitures compatibles avec l'environnement rural<sup>84</sup>.

<sup>81</sup> Ibidem.

<sup>82</sup> Ibidem

<sup>83</sup> Stratégie de travail pour faire face aux accidents de transport des travailleuses dans le secteur agricole, MFFEPA, mars 2021.

<sup>84</sup> https://www.ritimo.org/Les-ouvrieres-agricoles-ces-sacrifiees-du-modele-agricole-tunisien.

### §7. Renforcement des capacités

- 1. Renforcer les organes de contrôle. Le corps des inspecteurs devrait être renforcé quant à l'effectif et aux prérogatives.
- 2. Divulguer auprès les ouvrier.ère.s et les patrons la Convention Collective Cadre Agriculture (CCCAG) en organisant des activités de diffusion et de formation. Sensibiliser et vulgariser la CCCA aux syndicats à travers des séminaires régionaux, de même que la sensibilisation des syndicalistes quant à l'importance du secteur agricole pour l'économie nationale et le développement régional et local<sup>85</sup>.
- 3. Divulguer auprès les ouvrier.ère.s et les patrons le cadre juridique régissant les différents aspects du rapport de travail des femmes dans le secteur agricole.
- 4. Renforcer la formation des inspecteurs sur les droits humains et la sensibilité de genre.
- 5. Prévoir plus des inspecteurs femmes.
- 6. Renforcement des capacités professionnelles des ouvrier.ere.s agricoles par le biais de la formation continue, afin qu'elles puissent accéder à la promotion sociale et économique dans leur travail<sup>86.</sup>
- 7. Créer au sein des unités locales de la promotion sociale (MAS) des cellules dédiées à l'ouvrière agricole pour sensibiliser et d'informer les ouvrières agricoles sur tous les aspects concernant leurs droits en matière de travail, sécurité sociale. Elles travailleront également en étroite collaboration avec les autres structures présentes au niveau régional, notamment les coordinatrices du bureau régional de la femme rurale (CRDA/MARHP). Il y a également la nécessité de dynamiser le travail des commissions régionales des femmes en milieu rural dans chacun des gouvernorats là où elles existent, et de les créer et opérationnaliser si elles n'ont pas été créées<sup>87</sup>.
- 8. Intensifier les campagnes de sensibilisations et les spots qui peuvent être réalisés avec la collaboration de la société civile afin d'améliorer la conscience des ouvriers et des ouvrières dans le secteur agricole pour défendre leurs droits, en particulier sur la question du transport<sup>88</sup>.

### §8. L'action syndicale pour recouvrir les DES pour et par les femmes ouvrières agricoles

Partant du fait que la création des syndicats de base dans les régions contribuera à la mise en application des lois et conventions régissant le secteur agricole et des DES en faveur des ouvrier.ére.s agricoles, l'atelier de présentation l'étude «Amélioration du recrutement et la rétention des travailleuses dans le secteur agricole en Tunisie » (Solidarity Center-FGA, 30-31 mars 2021) s'est penché sur cette question.

Il a proposé de mettre en place une stratégie de travail et des plans d'actions détaillés pour l'encadrement et la défense de l'intégrité morale et physique des ouvrières agricoles. Parmi les activités proposées, nous citons :

- mettre à contribution la Commission de la « Femme travailleuse dans les régions, URTT » et les sections régionales de la FGA pour jouer le rôle de la sensibilisation, la conscientisation et l'encadrement des ouvrières agricoles, avec la collaboration de la société civile active dans ce secteur dans les régions;
- 2. continuer le militantisme afin de forcer les institutions publiques à prendre leurs responsabilités et appliquer les textes législatifs afin de garantir la couverture sociale par la CNSS;
- 3. programmer « des caravanes syndicales » dans toutes les régions : les syndicalistes se déplacent sur place avec des services médicaux, juridiques ou autres, en plus de l'incitation à la syndicalisation ;

<sup>&</sup>lt;sup>85</sup> Le séminaire sectoriel sur « l'analyse des relations professionnelles dans le secteur agricole à travers la notion de travail décent, du 21 et 22 décembre 2015 ». Ce sémianire a été réalisé dans le cadre du projet de « Soutien aux réformes du marché du travail et du dialogue social en Tunisie entre l'UGTT et le conseil de LO/FTF (Danish trade union council for international development cooperation ) ».

<sup>&</sup>lt;sup>86</sup> Atelier de présentation l'étude Amélioration du recrutement et la rétention des travailleuses dans le secteur agricole en Tunisie du Solidarity Center-FGA, du 30-31 mars 2021.

<sup>&</sup>lt;sup>87</sup> L'étude de la situation légale et institutionnelle régissant le travail saisonnier des ouvrières agricoles en Tunisie, Oxfam, novembre 2020.

<sup>&</sup>lt;sup>88</sup> Atelier de présentation l'étude *Amélioration du recrutement et la rétention des travailleuses dans le secteur agricole en Tunisie* du Solidarity Center-FGA, du 30-31 mars 2021.

- 4. créer des syndicats de base afin de structurer les adhérentes et les encadrer d'une part et défendre leurs droit. Afin de réaliser cet objectif, il a été proposé ce qui suit :
  - constitution d'une commission au sein de la FGA avec la mission du suivie du dossier constitution «des syndicats de base dans le secteur agricole privé ». Cette commission se constitue de 5 responsables pour le suivi du travail dans les 5 grandes régions de la Tunisie. Cette commission suivra les campagnes de sensibilisations, la constitution des syndicats de base et atténuera les obstacles et les contraintes;
  - constitution d'une Commission de suivi régionale au niveau de chaque URTT, chapeauté par FGA, constituée par des syndicats de base, la commission de la femme et des associations de la société civile qui travaillent sur cette thématique ;
  - constitution d'une équipe de formateurs dans le secteur de la communication sous la direction du département formation syndicale et activités culturelles de l'UGTT qui compte un.e responsable syndical.e par chaque région et seront en charge de réaliser des campagnes de sensibilisation;
  - réalisation des journées informatives de sensibilisation dans ce sens. Les ouvrières qu'ont été contactées dans le cadre d'études seront invitées afin de promouvoir la nécessité d'appartenir à UGTT;
  - constitution des syndicats de base au niveau de chaque imada au cas où le nombre dans chaque exploitation ne permet pas de constituer une entité syndicale. Le coût de l'adhésion sera symbolique et les cartes d'adhésion seront distribuées durant les campagnes de sensibilisation.

Pour atténuer le risque de licenciement des responsables syndicaux dès le début de la campagne, il faudra se contenter de la vente des cartes d'adhésions, dans l'attente de la promulgation des conventions sectorielles protégeant les responsables syndicaux.

# **DEUXIÈME PARTIE**

Agriculture, travail et droits en italie



### **Abréviations**

CCNL Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

CENSIS Centro Studi Investimenti Sociali

CGIL Confederazione Generale Italiana del Lavoro

CPL Contratto Provinciale di Lavoro

CREA Consiglio per la Ricerca in Agricoltura e l'Analisi dell'Economia Agraria

EBAN Ente Bilaterale Agricolo Nazionale
FLAI Federazione Lavoratori Agro-Industria
Inca Istituto Nazionale Confederale di Assistenza

INAIL Istituto Nnazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

INPS Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

ISTAT Istituto Nazionale di Statistica TFR Trattamento di Fine Rapporto

### Chapitre II.I.

### Aperçu de l'agriculture italienne

L'agriculture italienne contribue à hauteur de 32 milliards d'euros au PIB du pays; l'industrie de transformation agroalimentaire atteint 130 milliards d'euros, soit 8% du PIB (Osservatorio Placido Rizzotto, 2018). Le système agricole italien est composé de 452 450 unités de production : selon une classification de l'Istat, les unités de production peuvent être réparties entre «agriculteurs directs» et «entrepreneurs agricoles professionnels» :

*agriculteurs directs* → La grande majorité des unités de production entrent dans la catégorie des « agriculteurs directs ».

Un **agriculteur direct** est un agriculteur qui se consacre directement et habituellement à la culture manuelle de la terre, en contribuant, par son propre travail et celui de sa famille, à un tiers au moins des besoins de l'exploitation, avec un nombre annuel de jours non inférieur à 104. L'activité doit également être exercée de manière habituelle et prédominante, c'est-à-dire qu'elle doit occuper le travailleur pendant la majeure partie du temps et constituer la principale source de revenus.

entrepreneurs agricoles professionnels  $\rightarrow$  Un peu moins de 10% des unités de production entrent dans la catégorie des « agriculteurs professionnels ».

L'entrepreneur agricole professionnel est une personne qui, possédant des connaissances et des compétences professionnelles, consacre 50% de son temps de travail à des activités agricoles, soit directement, soit en tant qu'associé, et qui tire au moins 50% de son revenu total de ces activités.

Tableau II.1: Unités de production par type

Unités de production	Agriculteurs directs	Agriculteurs professionnels	Colons et métayers	Total
Numéro	411.502	40.683	265	452.450
%	90,9	8,9	0,05	100

Comme le confirme le tableau II.2, le système de production italien est caractérisé par des unités de production de petite et moyenne taille. Environ 27% des unités utilisent de la main-d'œuvre salariée : la majorité de ces unités (environ 60%) emploient moins de deux salariés, tandis que seulement 1% des entreprises emploient plus de 50 salariés.

Tableau II.2 : Nombre de salariés et d'entreprises

Nombre d'employés	Nombre d'entreprises	%
1	49.270	40,2%
2	23.212	19,0%
3 à 5	27.028	22,1%
6 à 9	11.294	9,2%
de 10 à 19	7.197	5,9%
de 20 à 49	3.218	2,6%
de 50 à 99	765	0,6%
de 100 à 199	301	0,2%
de 200 à 499	109	0,1%
plus de 500	36	0,0%
Total	122.430	100,0%

Au total, les unités de production agricole interrogées par l'ISTAT emploient plus d'un million de travailleurs (1 076 930). Les femmes représentent 32,5% des employés (350 850) et les hommes 67,5% (726 080). La main-d'œuvre employée dans l'agriculture est composée d'une minorité de travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée, soit environ 9% du total, et de travailleurs ayant un contrat à durée déterminée. Ainsi, 91% des travailleurs agricoles (981 557) sont employés avec un contrat à durée déterminée. En ce qui concerne la composition de la main-d'œuvre par nationalité, sur environ un million de travailleurs agricoles, les migrants sont confirmés comme une ressource essentielle : en 2017, ils étaient 286 940 (28% du total), dont 151 706 venaient de l'UE (53%) et 135 234 de pays tiers (47%). À ces données s'ajoutent des estimations sur le travail au noir (voir ci-dessous) : le Conseil pour la recherche en agriculture et l'analyse de l'économie agricole (CREA) — le plus important organisme de recherche italien dans le secteur agroalimentaire — chiffre à 405 000 le nombre de travailleurs étrangers dans l'agriculture (entre réguliers et irréguliers).

	Numéro	Pourcentage
Contrats à durée indéterminée	95.373	9%
Contrats à durée déterminée	981.557	91%
Travailleuses	350.850	32,5%
Travailleurs étrangers réguliers	286.940	28%
Total des travailleurs réguliers	1.076.930	100%

### LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

#### §1. Droits des travailleurs et des travailleuses

En Italie, la structure contractuelle des travailleurs agricoles et des pépiniéristes est complexe et s'articule sur deux niveaux. Au niveau national, avec le **contrat collectif de travail national ou convention nationale** (**CCNL**), et au niveau provincial, avec plus de 90 **contrats de travail provinciaux (CPL**). Les deux contrats ont une *durée de quatre ans* et sont signés par les syndicats du secteur agricole FAI-CISL, FLAI-CGIL et UILA-UIL et par les organisations des associations patronales Coldiretti, Confagricoltura et CIA.

Le contrat national définit les «domaines professionnels» et les niveaux ; les contrats provinciaux, au sein de chaque domaine professionnel, identifient les tâches.

Domaines professionnels, niveaux et fonctions

CCNL – contrat national	DOMAINE 1 – Travailleurs ayant des qualifications ou des connaissances et compétences spécifiques qui effectuent des travaux complexes nécessitant une spécialisation particulière	ayant des connaissances et des compétences professionnelles et accomplissant des tâches exécutives variables et non complexes	DOMAINE 3 – Travailleurs sans exigences professionnelles spécifiques qui n'effectuent que des tâches générales et simples
	Niveau 1	Niveau 4	Niveau 6
	Exemples des tâches : responsable élevage l	Exemples des tâches : conducteur de tracteur	Exemples des tâches : nettoyeur, ouvrier pour la récolte
	Niveau 2	Niveau 5	Niveau 7
CPL – contrat provincial	Exemples des tâches : grafter, élagueur	Exemples des tâches : gardien, manutentionnaire	Exemples des tâches : ouvrier, travaux ordinaires sans qualification
	Niveau 3		Niveau 8
	Exemples des tâches : viticulteur, jardinier		Exemples de tâches : capture de volailles et collecte d'œufs, collecte de fruits et légumes

En ce qui concerne le traitement économique, l'objectif du contrat national est de sauvegarder le pouvoir d'achat des salaires, en tenant compte des tendances générales de l'économie et du marché du travail, tandis que l'objectif du contrat provincial est de tenir compte de la tendance de l'économie territoriale du secteur et de la réalité provinciale. Les salaires varient donc en fonction du domaine professionnel, de la tâche et des contextes territoriaux.

Bien que le salaire contractuel soit défini par le contrat provincial, le contrat national établit des salaires minimums qui varient selon le type de relation de travail.

Questions relatives au CCNL / CPL		
CCNL – contrat national	Domaines professionnels, niveaux, salaire minimum, heures de travail et primes, congés, droits annexes, droits syndicaux, maladies et accidents	
CPL – contrat provincial	Tâches, salaire contractuel. Peut réglementer les frais de transport et de logement des travailleurs venant d'une distance de plus de 40 km entre leur résidence et leur lieu de travail	

Le contrat national fixe le temps de travail à 39 heures par semaine, soit 6 heures et 30 minutes par jour. Le temps de travail hebdomadaire ne peut dépasser 44 heures et peut être réparti sur 5 jours ou avec une réduction du temps de travail quotidien le samedi. Le contrat national établit également une période de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives et les pauses quotidiennes (ne dépassant pas 2 heures en

automne, en hiver et au printemps et 3 heures en été). Les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser 3 heures par jour, 18 heures par semaine et 300 heures par an. Les suppléments de rémunération des heures supplémentaires s'élèvent à +25% du salaire horaire, portés à +35% les jours fériés et à +40% pour le travail de nuit.

Augmentations établies par le CCNL – contrat national		%
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	Effectué en dehors des heures de travail	+25%
TRAVAIL PENDANT DES JOURS FÉRIÉS	Se déroule le dimanche et les autres jours fériés	+35%
TRAVAIL PENDANT LA NUIT	de 20h00 à 6h00 (en heure normale) et de 22h00 à 5h00 (en heure d'été)	+40%

Le contrat national régit et complète également la législation de l'État en matière de maladie, d'accidents et de congés. Les organismes bilatéraux (voir ci-dessous), complètent les prestations minimales de maladie et d'accident versées par l'État aux travailleurs, jusqu'à au moins 80% du salaire journalier contractuel, tant pour les travailleurs à temps indéterminé que pour les travailleurs à temps déterminé.

La maternité est un autre aspect important du contrat national, qui établit un congé de maternité et une interdiction de travailler :

- 2 mois avant la date de naissance présumée, avec la possibilité de flexibilité (jusqu'à 1 mois avant la date de naissance présumée) ;
- 3 mois après l'accouchement (également pour le père en cas de décès/invalidité grave de la mère, d'abandon ou de garde exclusive).

Le contrat national prévoit également la possibilité d'avancer le congé de maternité dans les cas suivants : complications graves de la grossesse ; en cas de tâches non compatibles avec l'état de la grossesse (sauf si elles sont transférées à des tâches compatibles) ; en cas de conditions ou d'environnement de travail potentiellement préjudiciables à la santé de la femme enceinte et de l'enfant à naître (jusqu'à 7 mois après l'accouchement) et sauf si elles sont transférées à des tâches compatibles.

### → Employés avec contrats à durée indéterminée

Pour les travailleurs agricoles permanents, le contrat national fixe un salaire mensuel minimum de :

- 1 286,25 euros pour les travailleurs du DOMAINE 1 ;
- 1 173,06 euros pour les travailleurs du DOMAINE 2 ;
- 874,65 euros pour les travailleurs du DOMAINE 3.

Le contrat national établit également le droit pour les travailleurs à temps indeterminé :

- le 13<sup>ème</sup> versement mensuel (payé en décembre de chaque année) ;
- le 14ème versement mensuel (payé en avril) ;
- l'accumulation d'un échelon d'ancienneté tous les deux ans pour un maximum de 5 échelons (la valeur de l'échelon dépend du titre) ;
- l'indemnité de départ des employés (TFR) qui est calculée en ajoutant, pour chaque année de service, une partie égale au montant du salaire divisé par 13,5.

Pour chaque année de service, les travailleurs à temps indéterminé ont droit à 26 jours de congé payé, à des congés parentaux (par exemple, mariage 10 jours, naissance d'un enfant 2 jours, décès de parents 3 jours, etc.), à 150 heures pour des cours de rattrapage scolaire/formation. En cas de maladie ou d'accident, ils ont le droit de conserver leur emploi pendant 180 jours. Dans le cas de pathologies oncologiques, à l'issue des 180 jours, un congé non payant de six mois maximum est prévu. En cas d'accident du travail reconnu par l'INAIL, les travailleurs permanents ont le droit de conserver leur emploi jusqu'à 12 mois après l'accident.

### → Employés avec contrats à durée déterminée

Pour ces travailleurs, le salaire minimum établi par le contrat national est horaire :

- -7,79 euros pour le DOMAINE 1;
- -7,14 euros pour le DOMAINE 2;
- -6,71 euros pour l le DOMAINE 3.

En plus du salaire contractuel, ces travailleurs reçoivent un «**troisième élément**» qui monétise les avantages contractuels versés aux travailleurs permanents. En d'autres termes, les travailleurs à durée déterminée bénéficient d'une augmentation de leur salaire horaire sur la base d'une revalorisation des éléments contractuels prévus pour les travailleurs permanents. Le salaire horaire contractuel est donc augmenté de 30,44% (le « troisième élément ») qui est déterminé comme suit :

- -5,45% pour la non utilisation des jours fériés nationaux ;
- -8,33% pour la non-utilisation des vacances ;
- -8,33% pour le non-paiement de la 13<sup>ème</sup> mensualité;
- -8,33% pour le non-paiement de la 14<sup>ème</sup> mensualité.

Les travailleurs employés à temps déterminé ont le droit d'être réembauchés pour l'exercice des mêmes fonctions dans les mêmes entreprises (les contrats provinciaux définissent la manière dont ce droit doit être exercé). En outre, ils peuvent être employés pour une durée maximale de 180 jours ouvrables : si ce seuil est dépassé, la relation de travail est transformée en contrat à temps indéterminé (les travailleurs peuvent également renoncer à ce droit par accord écrit).

Quant aux travailleurs à temps déterminé, ils ont droit à une indemnité de maladie s'ils ont travaillé au moins 51 jours au cours de l'année précédente ou avant le début de la maladie. Les jours indemnisés ne peuvent pas dépasser ceux effectivement travaillés au cours de l'année précédente, avec un maximum de 180 par année civile. En cas d'accident, ils ont également droit au maintien de leur emploi pendant 12 mois au maximum et à une indemnisation pour une période maximale égale au nombre de jours travaillés.

Pour avoir droit au congé de maternité, les travailleuses agricoles sous contrat à temps déterminé doivent avoir travaillé au moins 51 jours au cours de l'année précédente ou avoir travaillé au moins 51 jours avant le début du congé de maternité.

Droits reconnus et compléments prévus par le CNNL – contrat national	Indéterminé	Déterminé
Maladie	- Intégration jusqu'à 80% du salaire journalier minimum - Conservation du poste de travail pendant 180 jours au maximum	Intégration jusqu'à 80% du salaire journalier minimum     Requisite : au moins 51 jours ouvrables au cours de l'année précédente     Couverture maximale égale au nombre de jours travaillés     Conservation du poste de travail pendant 180 jours au maximum
Accident de travail	<ul> <li>Intégration d'au moins 80% du salaire journalier minimum</li> <li>Couverture maximale 180 jours</li> <li>Conservation du poste de travail pendant</li> <li>12 mois au maximum</li> </ul>	- Intégration d'au moins 80% du salaire journalier minimum - Couverture maximale égale au nombre de jours travaillés - Conservation du poste de travail pendant 12 mois au maximum
Maternité	- Congés de 2 mois avant la naissance à 3 mois après la naissance	- Congés de 2 mois avant la naissance à 3 mois après la naissance - Au moins 51 jours ouvrables effectués

### o Entreprise agricole familiale $^{89}$

L'entreprise familiale est définie par l'article 230 bis du Code civil comme un type d'activité entrepreneuriale dans laquelle collaborent le conjoint, les parents (au troisième degré) et les beaux-parents (au deuxième degré). Elle a été introduite dans le système juridique italien par la loi 151/1975, dans le cadre de la réforme du droit de la famille.

### ARTICLE 230 bis c.c. Entreprise familiale

Sauf relation différente, le membre de la famille qui travaille de façon continue dans la famille ou dans l'entreprise familiale a droit à être maintenu selon la condition patrimoniale de la famille et participe aux bénéfices de l'entreprise familiale et aux biens acquis, ainsi que à l'augmentation de l'entreprise, également en ce qui concerne le start up, proportionnellement à la quantité et à la qualité du travail effectué. Les décisions concernant l'utilisation des bénéfices et des augmentations ainsi que celles relatives à la gestion extraordinaire, aux directives de production et à la cessation de l'activité sont prises, par un vote à la majorité, par les membres de la famille participant à l'entreprise. Les membres de la famille participant à l'entreprise qui n'ont pas la pleine capacité d'agir sont représentés dans le vote par la personne qui exerce le pouvoir sur eux. Le travail d'une femme est considéré comme équivalent à celui d'un homme. [...] En cas de partage d'héritage ou de transfert de l'entreprise, les participants visés au premier alinéa ont un droit de préemption sur l'entreprise [...].

Avec l'entreprise familiale, le législateur a voulu reconnaître une série de droits aux membres de la famille qui travaillent en permanence dans l'entreprise. En particulier, l'article 230 bis assimile le travail des femmes à celui des hommes et reconnaît les droits de tous les membres de la famille qui travaillent dans l'entreprise familiale :

- le droit à être maintenus, en fonction de la condition patrimoniale de la famille;
- le droit de participer aux bénéfices de l'entreprise familiale et aux biens acquis ;
- le droit de préemption sur l'exploitation en cas de division héréditaire ou de transfert de l'exploitation elle-même.

L'article 230 bis fait référence à l'entreprise familiale, quelle que soit sa taille ou le type d'activité exercée – agricole ou commerciale. D'autre part, c'est l'article 48 de la loi 203/1982 (loi sur les contrats agricoles) qui règle expressément l'entreprise agricole familiale, définie comme « entreprise agricole familiale ».

L'entreprise familiale est une situation de fait et n'existe que lorsque les membres de la famille n'ont pas donné à leur activité un statut juridique différent (constitution d'une société, relation de travail).

Les cultivateurs directs sont les propriétaires, locataires, usufruitiers, emphytéotes, bergers, éleveurs et cessionnaires de terres, ainsi que les membres des familles des mêmes sujets lorsqu'ils se consacrent directement et habituellement à la culture de la terre, à l'élevage et à l'exercice d'activités agricoles connexes.

Les aspects de sécurité sociale des travailleurs familiaux comprennent :

- l'inscription au régime spécial de gestion agricole INPS (pension, maladie, maternité)
- l'assurance obligatoire de l'INAIL (accidents)
- la sécurité professionnelle obligatoire (prévention)

 $<sup>^{89}\</sup> Extrait\ de\ http://www.confagricoltura.org/bologna/2018/05/17/agricoltura-lavoro-familiare-forme-e-tutele.$ 

### §2. Droits syndicaux

Le nombre de délégués d'entreprise élus au sein de chacun des syndicats signataires du contrat national est égal à 1 pour les entreprises qui emploient entre 5 et 74 travailleurs agricoles ; 2 dans les entreprises qui emploient plus de 75 travailleurs agricoles. Le contrat national établit le droit des travailleurs de se réunir dans l'entreprise en dehors ou pendant les heures de travail dans la limite de 13 heures annuelles rémunérées. Les délégués d'entreprise ont droit à un congé syndical pour exercer leur rôle : 11 heures par mois pour ceux qui occupent des postes de direction syndicale, plus 10 jours par an pour participer à des négociations, des congrès ou des conférences syndicales ; 4 heures par mois pour les délégués.

### Chapitre II.II.

### Relations de travail et instruments bilatéraux

#### §1. Observatoires, commissions et comités

Le contrat national a prévu la création d'organismes bilatéraux concernant des thèmes ou des questions d'intérêt spécifique. Ces organismes s'articulent sur différents niveaux qui répondent à la subdivision administrative italienne (national, régional, provincial, municipal)

**Organisme bilatéral**: organisme créé par les organisations d'employeurs et de travailleurs pour fournir des services supplémentaires ou complémentaires aux travailleurs du secteur dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail, du marché du travail, de l'égalité des opportunités et des besoins de formation.

- a) L'Observatoire national a pour mission de mener des initiatives d'analyse, de recherche, de suivi et de comparaison sur des sujets d'intérêt commun, tels que :
  - le marché du travail ;
  - l'emploi de travailleurs étrangers et la définition des besoins annuels en matière d'emploi ;
  - les besoins de formation ;
  - le développement du secteur agricole et agroalimentaire ;
  - l'analyse du coût du travail ;
  - l'état d'avancement des renouvellements des contrats provinciaux ;
  - la protection de la santé, de l'environnement et la politique écologique.

L'Observatoire national peut déléguer ou charger les niveaux régionaux et provinciaux analogues de traiter des questions spécifiques.

- b) L'Observatoire régional a les fonctions suivantes :
- mise en œuvre de mesures pour le développement du secteur agroalimentaire ;
- politiques du travail et de la formation professionnelle ;
- politiques régionales pour le développement du secteur agroalimentaire et la protection de l'environnement ;
- vérifier la cohérence entre les classifications professionnelles identifiées par les contrats provinciaux et les dispositions du contrat national afin d'harmoniser les éventuelles incohérences ;
- suivre l'évolution des renouvellements des contrats de travail provinciaux dans la région.
- c) L'observatoire provincial remplit les fonctions suivantes :
- les organisations patronales fournissent aux syndicats des informations sur le type de financement public destiné au développement agricole ;
- les organisations patronales fournissent aux syndicats des informations pertinentes sur les changements technologiques qui affectent les travailleurs ;
- solliciter l'intervention publique pour la pleine utilisation des ressources naturelles et techniques;
- examiner toutes les solutions possibles pour le réemploi de la main-d'œuvre agricole qui n'est plus utilisée, en faisant appel à l'intervention publique ;
- examiner la qualité et la quantité de l'emploi, en accordant une attention particulière aux jeunes et aux femmes, afin d'appeler à une intervention publique ;
- analyser la tendance de l'emploi des travailleurs étrangers, également afin de fournir des indications sur les besoins annuels en matière d'emploi ;
- décider des actions positives appropriées pour assurer l'égalité des opportunités ;

- examiner tout litige;
- contrôler l'application exacte des contrats et des lois.
- d) La Commission mixte sur l'égalité des opportunités est chargé de mener des activités d'étude et de recherche et d'identifier les obstacles qui, dans les mêmes conditions, ne permettent pas une égalité effective des opportunités pour les travailleuses agricoles (accès au travail, formation, professionnalisation), ainsi que les mesures pour les surmonter. La Commission a les tâches suivantes
  - analyser l'évolution de l'emploi féminin dans l'agriculture ;
  - étudier la législation italienne et européenne en la matière et à mettre en place des «actions positives » ;
  - prévoir des mesures concrètes pour sauvegarder et valoriser le travail des femmes ;
  - proposer des campagnes d'information et de sensibilisation.

Les résultats des études et recherches menées par la Commission sont envoyés aux organisations nationales signataires du contrat national afin d'identifier d'éventuelles initiatives communes.

- e) Le Comité mixte national sur la santé et la sécurité au travail et les comités mixtes provinciaux sur la santé et la sécurité au travail accomplissent les tâches suivantes :
  - promouvoir la recherche sur les besoins de formation et concevoir des formations pour les représentants de la sécurité et les autres employés ;
  - analyser les questions pertinentes dans les entreprises concernant la sécurité et la santé sur le lieu de travail et la gestion des réglementations nationales ;
  - élaborer et proposer aux partenaires sociaux des orientations et des évaluations sur les règlements, y compris en vue de l'élaboration de propositions législatives et administratives ;
  - prooposer des initiatives pour soutenir les petites entreprises en matière de santé sur le lieu de travail, en diffusant du matériel d'information pour les travailleurs et les agriculteurs ;
  - collecter et tenir à jour les listes de représentants de la sécurité (comités provinciaux).

### §2. Le système de formation professionnelle et continue

Le contrat national a prévu un système de formation professionnelle et continue à développer en fonction d'objectifs liés à la croissance professionnelle, à la stabilisation de l'emploi et à l'utilisation du temps libre pour mener des activités de formation pour les travailleurs à durée déterminée. Avec cet objectif, les éléments suivants ont été établis :

- a. un fonds interprofessionnel pour la formation continue en agriculture, alimenté par une contribution complémentaire établie par le contrat national et destiné à financer des plans de formation d'entreprise, territoriaux ou sectoriels convenus entre les parties.
- b. le Centre de formation agricole, une structure à caractère provincial «flexible» en relation étroite avec les institutions compétentes et le monde de l'entreprise pour poursuivre, également à titre expérimental, des formes de stabilisation de l'emploi.

#### §3. L'intégration des prestations sociales et de santé pour les travailleurs agricoles

Le contrat national prévoit la création d'un organisme national bilatéral agricole, appelé EBAN, et de Caisses extra-legem provinciales. Ces organismes jouent un rôle fondamental dans l'intégration des prestations sociales et de santé réservées aux travailleurs agricoles.

Selon ce qui est établi par le contrat national, EBAN a pour mission de :

- assurer des prestations de santé complémentaires à l'assistance fournie par le Service national de santé aux travailleurs agricoles et aux membres de leurs familles ;
- organiser et gérer des activités et/ou des services bilatéraux dans le domaine de l'aide sociale et du soutien au revenu ;

- suivre, diriger et coordonner la réorganisation du job recruiting et maintenir les contacts appropriés avec les institutions compétentes ;
- promouvoir et coordonner le développement des caisses extra-legem (fonds supplémentaires et/ou complémentaires) et d'autres organismes territoriaux bilatéraux qui fournissent des prestations et des services aux travailleurs;
- encourager et promouvoir le plein emploi des travailleurs, notamment par des initiatives visant à identifier les besoins de formation ;
- réaliser les activités confiées au Comité national mixte pour la santé et la sécurité au travail ;
- réaliser les activités assignées à l'Observatoire national ;
- réaliser les activités confiées au Comité national mixte sur l'égalité des chances ;
- réaliser un débat permanent sur le développement, l'emploi et la compétitivité ;
- promouvoir les relations syndicales et l'application de la négociation collective ;
- exercer toute autre fonction que les parties jugent appropriée pour l'amélioration des relations syndicales.

Afin de permettre à l' EBAN d'assurer et de fournir les prestations et les traitements sociaux susmentionnés ainsi que de mener à bien les autres activités qui lui sont confiées, une cotisation à verser par les employeurs est établie aux montants suivants :

- euro 51,65 par an pour les travailleurs permanents ;
- euro 0,34 par jour pour les travailleurs temporaires.

La contribution ci-dessus est égale à :

- 30% du salaire imposable au titre de la sécurité sociale pour les travailleurs permanents ;
- 60% du salaire imposable au titre de la sécurité sociale pour les travailleurs à durée déterminée.

Un autre instrument important prévu par le contrat national est, comme déjà mentionné, celui des caisses extra-legem, mis en place par les Parties au niveau provincial afin de payer des suppléments aux traitements de la maladie et des accidents du travail.

Les contrats provinciales fixent le montant de la contribution destinée au financement des fonds susmentionnés.

L'EBAN peut reconnaître a des travailleurs agricoles permanents, les allocations complémentaires aux allocations nationales suivantes :

- allocation pour licenciement au cours des quatre derniers mois de l'année civile ;
- allocation pour congé parental;
- l'allocation de solidarité pour s travailleurs atteints de cancer qui prennent un congé sans solde ;
- l'indemnité en faveur des travailleuses qui sont victimes de violence de genre et qui prennent un congés comme prévu par l'Art. 69 « Lutte et prévention du harcèlement et de la violence ». Le congés pour des raisons de protection pour une période maximale de cinq mois (prévu par la législation italienne), peut être utilisé par la travailleuses non seulement sur une base journalière, mais aussi sur une base horaire sur une période de trois ans. Le congé peut également être pris par les femmes employées sous contrat à durée déterminée pendant la durée finale du contrat de travail. L'allocation égale à 100% du salaire minimum du DOMAIN 2 est versée pour les deux mois de congé pris après les trois mois prévus par la loi et indemnisés par l'INPS.

### Chapitre II.III.

### Le chômage agricole

Le chômage agricole géré par l'INPS (Institut National de Sécurité Sociale) est une protection spéciale réservée aux travailleurs agricoles régulièrement inscrits , qui, par rapport aux employés travaillant dans d'autres secteurs, bénéficient d'une discipline différente en matière d'allocations de chômage. Cette mesure ne figure pas parmi celles prévues par le contrat national mais s'inscrit dans le cadre de politiques publiques plus larges d'aide sociale et constitue donc un instrument fondamental pour la sécurité sociale des travailleurs agricoles. Les principaux bénéficiaires sont les travailleurs saisonniers de l'agriculture traditionnelle et des pépinières ; la prestation est également étendue aux petits exploitants, aux travailleurs familiaux et aux petits agriculteurs qui complètent le nombre de jours d'inscription sur les listes nominatives par des versements volontaires jusqu'à 51.

L'allocation de chômage est versée aux travailleurs agricoles qui ont versé au moins 102 cotisations journalières au cours de deux ans comprenant l'année à laquelle l'allocation se rapporte et l'année précédente (pour atteindre 102 cotisations, on peut également utiliser les cotisations figuratives relatives aux périodes de congé obligatoire de maternité et de congé parental, comprises dans la période de deux ans).

Le chômage agricole		
Montant	40% du salaire	
Pre-requisite	102 jours de cotisation au cours des 2 dernières années	
Durée	Nombre de jours égal à ceux travaillés jusqu'à un maximum de 365 jours	

L'indemnité est due pour un nombre de jours égal au nombre de jours travaillés dans la limite maximale de 365 jours par an (dont doivent être déduits : les jours travaillés, même s'ils ne sont pas dans l'agriculture ; les jours de travail indépendant ; les jours indemnisés pour d'autres raisons, telles que la maladie, la maternité, l'accident, etc.) jusqu'au 40% du salaire de référence.

Le **versement de l'indemnité de chômage agricol**e détermine automatiquement l'addition des cotisations figuratives, calculée sur le nombre de jours travaillés obtenu en déduisant les jours travaillés et ceux déjà indemnisés pour d'autres raisons du nombre de jours prévus dans une année entière (270). Les cotisations figuratives sont des cotisations sans frais pour le travailleur, pour les périodes pendant lesquelles : il n'a pas travaillé ni comme salarié ni comme autonome ; il a reçu une indemnité versée par l'INPS ; il a reçu des salaires réduits.

### Chapitre II.IV.

### Les contrôles au travail

L'Inspectorat national du travail<sup>90</sup> mène des activités d'inspection. Il dispose de sa propre autonomie organisationnelle et est sous la supervision du ministre du travail et des politiques sociales. Il dispose de 80 bureaux sur le territoire national. Ses fonctions sont les suivantes :

- exerce et coordonne sur le territoire national la fonction de vigilance du travail, des cotisations, des assurances obligatoires et de la législation sociale, y compris le contrôle de la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail;
- effectue les enquêtes concernant la reconnaissance du droit aux prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles afin de déterminer la prime de l'INAIL Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro ;
- mène des activités de prévention et de promotion de la légalité visant à lutter contre le travail au noir ;
- réalise des études et des analyses sur les phénomènes du travail au noir ;
- se coordonne avec les services d'inspection des autorités sanitaires locales et des agences de protection de l'environnement.

L'inspecteur du travail est un officier de police judiciaire et peut superviser tous les secteurs d'activité, les amortisseur sociaux et la non-reconnaissance d'un préjudice. Il a, entre autres, les fonctions suivantes :

- a. surveiller l'exécution de toutes les lois relatives aux niveaux essentiels de services concernant les droits civils et sociaux qui doivent être garantis sur le territoire national, la protection des relations de travail et la législation sociale partout où des activités de travail sont exercées, quel que soit le type de contrat, (non seulement les travailleurs subordonnés, mais aussi les autonomes et les autres travailleurs précaires ;)
- b. veiller à la bonne application des conventions et contrats collectifs de travail ;
- c. fournir des précisions sur les lois ;
- d. contrôler le fonctionnement des la sécurité sociale en faveur des travailleurs exercées par les associations professionnelles, les autres organismes publics et privés, à l'exception des institutions exercées directement par l'État, les provinces et les municipalité pour le personnel qu'elles emploient ;
- e. effectuer des enquêtes et des sondages à la demande du ;ministère du travail.

L'inspecteur technique supervise les activités à risque élevé auxquelles s'applique la législation sur la santé et la sécurité au travail, en vérifiant la bonne application des règles, ainsi que le respect des réglementations technologiques, médicales et hygiéniques spécifiques, tant en ce qui concerne les aspects des processus de production que la conformité des machines, systèmes et outils aux dispositions réglementaires.

Les **inspections du travail**<sup>91</sup> sont des activités menées par des organismes spécifiques dont le but est de vérifier que l'employeur respecte la réglementation du travail. L'inspection peut être effectuée à l'initiative des organismes compétents ou à la suite d'un rapport. Lors d'une inspection, il est possible de vérifier si, par exemple :

- l'employeur a dûment employé les travailleurs ;
- les environnements sont hygiéniques et sûrs ;
- des comportements discriminatoires à l'égard de plusieurs personnes sont pratiqués;
- les fonctionnement correct et l'entretien des équipements de production ;
- les travailleurs reçoivent des vêtements appropriés et conformes à la loi ;
- le respect des heures de travail, des congés payés et des heures supplémentaires.

<sup>90</sup> Tiré de https://www.ispettorato.gov.it/it-it/Pagine/default.aspx.

<sup>91</sup> Tiré de https://www.laleggepertutti.it/208768\_ispezioni-sul-lavoro#Quando\_avviene\_un8217ispezione\_sul\_lavoro.

L'inspection du travail peut avoir lieu à l'initiative de l'inspectorat ou par le biais d'un rapport. Généralement, le rapport n'est rien d'autre qu'une demande d'intervention, peut-être faite par un travailleur ou par l'organisation syndicale qui le représente. En général, des mesures sont prises lorsqu'il existe un soupçon fondé que l'employeur ne respecte pas une ou plusieurs règles inhérentes au droit du travail.

Par exemple, si les inspecteurs reçoivent un rapport, avant de commencer une inspection, il est nécessaire de procéder à la conciliation monocratique. Il s'agit d'une tentative de conciliation entre le salarié et son employeur, qui a l'avantage de protéger les droits du premier et de supprimer les sanctions pour le second. Les hypothèses dans lesquelles la conciliation peut être effectuée concernent les cas qui sont de nature financière, tels que les contributions impayées, les salaires pas conformes, etc. Aucune tentative de conciliation n'est faite si la demande d'action concerne des cas plus graves qui frôlent la sphère pénale ou administrative. Parmi les autres, l'inspection est immédiate si la situation :

- a une pertinence pénale, par exemple l'esclavage ;
- affecte d'autres travailleurs que le plaignant ;
- concerne des phénomènes de travail au noir particulièrement répandus dans le territoire de référence. Par exemple, on pourrait parler de travailleurs qui sont embauchés pour un type de travail mais qui exercent en fait des activités complètement différentes ;
- présente exclusivement des questions de sécurité sociale et d'assurance. Il est facile de comprendre comment, dans ce cas, l'inspection vise à vérifier que l'employeur verse régulièrement les cotisations à ses employés.

L'inspection examinera les plaintes dûment documentées et qui ne lui parviennent pas de manière anonyme. Toutefois, si les faits sont fiables et que la plainte porte sur des allégations graves, l'inspection peut également être effectuée à la suite d'un rapport anonyme.

Les plaintes sont considérées comme des demandes d'action :

- si proviennent directement du travailleur concerné;
- si reçues par courrier ou par mail et contiennent les données d'identification du dénonciateur. Il est nécessaire que le dénonciateur et la personne qui subit l'irrégularité coïncident, à moins que plusieurs travailleurs ne soient impliqués ;
- si sont demandé par l'autorité judiciaire, c'est-à-dire arrivé par le biais d'une plainte à la police ;
- soumis par les syndicats responsables de la protection des travailleurs.

### Les sanctions

La législation italienne prévoit une série d'amendes pour le recrutement de main-d'œuvre irrégulière et pour les violations des droits des travailleurs. En cas de violations graves, la suspension de l'activité entrepreneuriale peut être envisagée.

### → Sanctions: travail au noir

L'emploi de travailleurs au noir est sanctionné par des amendes variables proportionnelles à la durée de l'infraction commise.

Le montant des sanctions est augmenté de 20% en cas d'emploi de travailleurs étrangers ou de mineurs. Les amendes peuvent être réduites si le travailleur est employé pendant au moins 3 mois, mais l'employeur doit prouver que la régularisation, le paiement des amendes, des cotisations et des primes a eu lieu dans les 120 jours suivant la notification de l'infraction.

### → Sanctions: Violation du temps de travail et du repos journalier

Les infractions relatives au dépassement de la limite de 48 heures par semaine sont sanctionnées par des amendes proportionnelles au nombre de travailleurs et à la durée de l'infraction.

#### → Sanctions: fiche de paie

Les pénalités pour non livraison, livraison tardive de la fiche de paie au travailleur, ou pour émission de fiche de paie irrégulière sont proportionnelles au nombre de travailleurs et à la durée de l'infraction.

### Chapitre II.V.

### Le travail au noir et l'exploitation du travail

### \$1. Éléments d'un phénomène

Le phénomène de l'exploitation du travail dans l'agriculture italienne est largement répandu dans tout le pays et a pris des caractéristiques de plus en plus complexes. Selon le quatrième rapport *Agromafie e Caporalato* de l'Observatoire Placido Rizzotto (2018), l'activité du travail irrégulier et du caporalato dans l'agriculture équivaut à 4,8 milliards d'euros (auxquels s'ajoutent 1,8 milliard d'euros d'évasion fiscale) et touche de multiples secteurs, notamment les fruits et légumes, l'abattage, les produits laitiers, le vin, la boulangerie et la pêche. Le rapport estime à 39% le taux d'irrégularité des relations de travail dans l'agriculture : il y a environ 30 000 (25% du total) exploitations agricoles qui embauchent des travailleurs de manière irrégulière dans tout le pays et plus de 400 000 travailleurs agricoles exposés au risque d'emploi irrégulier et d'exploitation de leur travail. L'exploitation de la main-d'œuvre, en particulier de la main-d'œuvre migrante, est l'une des principales stratégies pour réduire les coûts de production dans un système caractérisé par une forte pression de la grande distribution. Les pratiques visant à réduire les salaires, à commencer par l'exploitation de la main-d'œuvre, produisent des avantages économiques importants pour les entreprises qui les mettent en œuvre, affectant les prix des produits et générant une concurrence déloyale à l'encontre des entreprises qui respectent les règles.

Les travailleurs à risque d'exploitation	400 000
Les travailleurs soumis à une grave exploitation de leur travail	130 000
Les entreprises qui ont recours à une main-d'œuvre irrégulière	30 000
Taux d'irrégularité des relations de travail	39%

L'irrégularité du travail et l'exploitation du travail ont pris des formes et des modalités différentes. Un premier domaine concerne le travail «partiellement» régulier : des classifications contractuelles désavantageuses qui ne sont pas conformes au travail effectué, des salaires payés par le biais de «remboursements de frais» qui ne donnent pas droit à des cotisations de retraite, un large recours au travail gris (seulement partiellement régulier), également suggéré par l'analyse du nombre de jours déclarés par les employeurs. En 2017, sur environ 980 000 travailleurs employés sous contrat à durée déterminée, plus de 34% effectuaient moins de 50 jours de travail (on suppose qu'il y a beaucoup de travail irrégulier/gris dans ce groupe) ; environ 17% effectuaient entre 51 et 100 jours par an ; environ 25% entre 101 et 150 jours par an ; et environ 23% plus de 150 jours par an.

Jours travaillés	Nombre de travailleurs	%
Jusqu'à 50 jours	339 120	34,5
51-100 jours	173 720	17,6
101-150 jours	243 529	24,8
Plus de 150 jours	225 208	22,9
Total	981 557	100

Un deuxième domaine concerne le travail totalement informel et sans protection contractuelle. Selon les données traitées par le CENSIS, la part du travail non déclaré dans l'agriculture atteint 16,9% du total, avec une tendance à la hausse au cours de la dernière période, avec +0,5% entre 2014 et 2017. Ce sont surtout les segments les plus vulnérables de la population qui sont exposés au phénomène du travail au noir, de l'exploitation grave du travail, du *caporalato* et du para-esclavage. Selon la CREA, sur environ 405 000 travailleurs étrangers (entre réguliers et irréguliers), 16,5% ont une relation de travail totalement informelle

(67 000 unités) et 38,7% un salaire inférieur à ce qui est établi par le Contrat national (157 000 unités). Le quatrième rapport *Agromafie e Caporalato* de l'Observatoire Placido Rizzotto (2018) estime à plus de 132 000 le nombre de travailleurs en situation de grande vulnérabilité sociale et de grave détresse professionnelle. Ce sont principalement (mais pas seulement) les sans-papiers, les demandeurs d'asile et les titulaires d'une protection internationale qui sont victimes des phénomènes d'exploitation les plus graves par l'intermédiaire des *caporali*. Ces personnes, hommes et femmes, vivent dans des camps de tentes, des ghettos et d'autres logements informels sans eau courante, sans électricité et sans services de base, naît à proximité des districts agro-industriels. Ces travailleurs perçoivent des salaires qui sont en moyenne 50% inférieurs à ceux établis par le contrat national et le contrat provincial, avec un salaire moyen compris entre 20 et 30 euros par jour. Ils sont souvent payés à la pièce pour une moyenne de 3 ou 4 euros pour un carton de 375 kg<sup>92</sup> de produits et sont soumis à des horaires de 8 à 12 heures, à la subordination, à la coercition et à la violence (y compris sexuelle) sur le lieu de travail. Les travailleurs soumis aux *caporali* sont aussi souvent obligés de payer un « droit d'entrée » pour entrer sur le marché du travail et une redevance quotidienne déduite de leur salaire pour le transport vers le lieu de travail et pour les produits de première nécessité tels que l'eau et la nourriture (et dans certains cas le logement).

### §2.1. Caporali

L'observatoire Placido Rizzotto (2018) a estimé le nombre de caporali à environ 15 000 dans tout le pays, en identifiant trois types différents :

### → Caporale-chef d'escadron :

Sur un total d'environ 30 000 entreprises agricoles qui utilisent des caporali, 60% (16 000) font appel au « *Caporale*-chef d'escadron ». Il s'agit d'un caporal qui est comme un «premier parmi ses pairs», capable de représenter/coordonner des « équipes de travail » : une personne entreprenante, avec ses propres moyens de transport ou capable de les louer, experte dans le processus organisationnel lié aux différentes phases de la récolte. Le degré de prise de décision parmi les membres de cette équipe est assez équilibré. Ce sont des équipes fidèles qui travaillent avec des entreprises qui les engagent saison après saison. Dans ce cas, le salaire, qui est inférieur d'un quart à celui prévu dans les contrats, peut être versé en noir ou en gris.

### → *Caporale* violent et dirigiste :

Environ 30% des entreprises utilisant le corporal utilisent le «caporale violent et dirigiste» (9 000 entreprises). Dans ce cas, le régime est hiérarchique et les travailleurs, en position de nette subordination, doivent accepter toute décision prise. Les défections ou contradictions ne sont pas autorisées, sous peine d'expulsion. L'action se déroule sur des pistes purement instrumentales et vise les revenus de l'entreprise et le gain personnel du caporale. Il s'agit en fait de contre-équipes en concurrence avec la première. Ces caporali prennent une part importante du salaire des travailleurs en leur imposant les coûts du transport (en moyenne 5 euros) et les produits de première nécessité tels que l'eau (en moyenne 1,5 euro), sandwich (3 euros) et même, dans de nombreux cas, le logement dans des ghettos ou d'autres types d'établissements informels.

### → Caporale criminel et/ou mafieux :

Environ 3% des entreprises qui utilisent des caporali font appel à des «caporali de la mafia» et environ 7% à des «caporali qui collaborent avec des organisations criminelles» (7%). Ces caporali collaborent avec des organisations criminelles et dans certains cas avec des organisations de type mafieux. Ils gèrent le trafic international d'êtres humains et, dans certains cas, gèrent directement certaines entreprises par l'intermédiaire de nominés. Dans ce cas également, l'organisation du travail est celle d'équipes avec des hiérarchies pyramidales : les conditions de travail, dans les cas les plus extrêmes, peuvent être définies comme du paraesclavage, avec des salaires d'un euro par heure et des équipes de travail de 13 à 15 heures.

Les *caporali* peuvent être des figures internes à l'entreprise ou des figures externes. Le quatrième rapport *Agromafie e Caporalato* identifie les chiffres suivants : *Caporali*-chefs en contact avec les entreprises ; Techniciens/professionnels/administrateurs ; Vice-chef/logisticien-Consultants et avocats ; *Caporali*-coordinateurs d'équipes ; *Caporali*-recruteurs ; *Caporali*-chauffeurs ; *Caporali* en contact direct avec les ouvriers.

<sup>92</sup> Dans les cas graves d'exploitation, certains travailleurs migrants étaient payés aussi peu qu'un euro de l'heure.

### §3. Réglementation et lutte contre l'exploitation : loi 199/16 et inspections

L'un des principaux instruments mis en place par l'État italien pour lutter contre l'exploitation du travail et le phénomène du *caporalato* est la loi n° 199/16. L'article 603-bis du code pénal, introduit par cette loi, punit ceux qui, profitant de l'état de besoin des travailleurs, se sont rendus coupables d'une infraction :

- recrute de la main-d'œuvre pour travailler dans des conditions d'exploitation (donc généralement l'intermédiaire-capitaliste) ;
- utilise, embauche ou emploie de la main-d'œuvre en soumettant les travailleurs à des conditions d'exploitation, y compris, mais pas nécessairement, en recourant à des activités intermédiaires (c'est-à-dire l'employeur).

La législation a précisé les critères d'identification de l'exploitation (paragraphe 2 de l'article 603-bis) :

- le paiement répété d'une rémunération qui ne respecte manifestement pas les dispositions des conventions collectives de travail ou qui est en tout cas disproportionnée par rapport à la quantité et à la qualité du travail effectué;
- la violation répétée de la réglementation sur le temps de travail, les périodes de repos, le repos hebdomadaire, les congés obligatoires et les vacances ;
- les violations des règles de santé et de sécurité au travail ;
- l'imposition au travailleur de conditions de travail, de logement ou de surveillance dégradantes.

En ce qui concerne les sanctions, la loi prévoit une peine d'emprisonnement de un à six ans et une sanction de 500 à 1 000 euros pour chaque travailleur recruté et employé irrégulièrement. En cas d'infraction incluant des violences ou des menaces, la peine d'emprisonnement va de cinq à huit ans et la sanction de 1 000 à 2 000 euros pour chaque travailleur recruté. La peine est également augmentée d'un tiers à la moitié en cas de circonstances aggravantes spécifiques suivantes (paragraphe 3 de l'article 603-bis)<sup>93</sup>:

- lorsque le nombre de travailleurs recrutés est supérieur à trois ;
- lorsqu'au moins un des travailleurs recrutés est un mineur en âge de ne pas travailler ;
- lorsque les travailleurs exploités sont exposés à des conditions de danger grave.

Un mérite incontestable de la loi est qu'elle a permis de poursuivre les employeurs indépendamment de l'existence d'un *caporale* : cela a permis d'agir dans des contextes où la figure de l'intermédiaire est totalement absente, comme dans les secteurs de production et dans les zones où il n'y a pas besoin d'un sujet qui facilite la rencontre entre l'offre et la demande de travail ou qui fournit aux travailleurs des services accessoires, tels que le transport, le logement et les repas.

L'article 8 de la loi 199/2016, qui est entrée en vigueur en avril 2020, a également introduit un autre changement législatif important. Jusqu'alors, il était possible pour les employeurs d'enregistrer *ex post* le nombre de jours travaillés par les travailleurs employés. La nouvelle règle oblige les employeurs à déclarer les heures effectivement travaillées à la fin du mois suivant le mois au cours duquel les services ont été fournis, comme cela se fait dans d'autres secteurs de production. Il s'agit d'une tentative de limiter l'utilisation abusive de la «régularisation posthume», une pratique qui, en fait, permettait à des employeurs malhonnêtes de remplir leur obligation de déclaration uniquement lors d'inspections sur le lieu de travail.

### §4. Activités d'inspection et contrôles

Bien que la législation introduite en 2016 soit considérée comme adéquate du point de vue des sanctions prévues, le système italien souffre de la faiblesse des activités de contrôle et de l'absence de mesures de prévention du phénomène. L'organe chargé des contrôles est l'Inspectorat du travail, qui ouvre sur la base des plaintes et des rapports qui peuvent être faits par des travailleurs individuels et/ou des syndicats. Parmi les plaintes les plus fréquents, on peut citer l'utilisation de travailleurs sans papiers ou ayant des contrats irréguliers, le non-paiement des salaires, le non-paiement des cotisations INPS, l'abus des allocations de chômage, souvent considérées comme une partie structurelle du salaire, le non-respect du montant indiqué dans la fiche de paie, le non-respect des horaires de travail, qui vont au-delà de ceux établis par contrat, le mobbing.

<sup>93</sup> Toutefois, une peine réduite est prévue pour ceux qui coopèrent avec les autorités.

En 2019, dans le secteur agricole, 5806 entreprises ont été inspectées par l'Inspectorat du travail (contre 7265 en 2017)<sup>94</sup>. Environ 60% des entreprises inspectées présentaient des irrégularités : 5340 travailleurs irréguliers ont été trouvés, dont 48% étaient totalement illégaux (2719 travailleurs).

En 2019, 125 opérations ont été menées dans le cadre de l'activité spécifique de lutte contre le courtage et l'exploitation du travail : 324 personnes ont été signalées pour le délit d'exploitation du travail et de *caporalato* (603 bis c.p.), dont 99 ont été arrêtées. Les opérations ont permis d'identifier 1488 travailleurs exploités, dont 751 étaient totalement non déclarés.

### §5. Lutte contre l'exploitation et la violation des droits du travail

Outre le système de sanctions, un certain nombre de projets ont été lancés à l'échelle nationale et régionale pour lutter contre l'exploitation du travail, impliquant différents niveaux de gouvernement, les syndicats et les acteurs de la société civile.

→ Par exemple, comme l'indique le dernier rapport *Agromafie e caporalato* de l'Observatoire de Placido Rizzotto (2020), il existe dans la région de Puglia un système régional actif de lutte contre la traite, avec un personnel désormais hautement spécialisé dans l'aide aux travailleurs agricoles dans des conditions d'exploitation du travail. La Communauté Oasi2 San Francesco est l'un des sept organismes d'exécution, en tant que chef de file, du Projet « Puglia non Tratta » du Département pour l'égalité des opportunités – Présidence du Conseil. Les organisations sont cofinancées par la section antimafia sociale, les politiques d'immigration et la sécurité des citoyens de la présidence du Conseil de la région de Puglia. Le projet vise à promouvoir l'émergence de victimes étrangères de formes graves d'exploitation du travail dans toute la région grâce à la présence de travailleurs juridiques, sociaux et sanitaires, de médiateurs linguistiques et culturels et de pairs opérateurs d'origine étrangère dans certains des établissements informels de Capitanata (Borgo Tre Titoli, Pozzo Terraneo, Ripalta), du Salento et de la côte Brindisi-Tarante, ainsi que dans les zones intérieures, où l'on trouve une plus grande concentration de migrants employés dans le secteur agroalimentaire. Le contact avec les travailleurs dans les champs se fait par la distribution d'eau, de produits de première nécessité – tels que la nourriture et les vêtements – et par la distribution de brochures multilingues informant sur la possibilité de recevoir une protection sociale et l'orientation aux droits et aux services de protection sociale du territoire. Les hommes et les femmes qui décident d'échapper à l'exploitation sont pris en charge par des organisations partenaires et des agences de protection juridique (telles que Oasi2), également par le biais d'orientations structurées vers d'autres agences qui font partie des réseaux de lutte contre la traite opérant dans d'autres régions/villes.

Des projets similaires, impliquant également Flai Cgil, ont été lancés dans la région de Campanie.

- → En 2019, la Région a activé les projets « Supreme » et « Più Supreme » financés par le ministère du travail et de l'intérieur, dont le partenaire principal est la Région Puglia qui prévoient à la fois des interventions en faveur des migrants vivant dans des installations spontanées (principalement de nature socio-sanitaire), et des interventions visant au dévoilement du travail au noir et à la lutte contre les formes d'exploitation qui en découlent normalement. En particulier, des interventions ont été prévues pour améliorer le réseau de transport (pour limiter le pouvoir des *caporali*) et pour améliorer le logement dans les quartiers informels.
- → Dans la région de Campanie, de la même manière, le projet Fuoritratta mène des actions de lutte contre l'exploitation sexuelle et du travail et contre la traite internationale des êtres humains conformément au Plan national de lutte contre la traite des êtres humains du département de l'égalité des opportunités de la présidence du Conseil des ministres. Il est active depuis plus de quinze ans et est coordonnée par la coopérative sociale Dedalus avec Arci, la coopérative sociale Eva, les Sœurs Ursulines de Casa Ruth et l'archidiocèse de Capoue. Fuoritratta offre un système articulé d'interventions visant à l'émergence de victimes de la traite et de l'exploitation, en garantissant la

<sup>94</sup> https://www.ispettorato.gov.it/it-it/in-evidenza/Documents/Rapporto-annuale-2019-attivita-di-vigilanza-INL.pdf.

protection, la défense des droits et le renforcement des compétences et des conditions d'autonomie des bénéficiaires. L'équipe d'opérateurs contre l'exploitation du travail de Fuoritratta intervient au niveau régional, en particulier dans les provinces de Caserte et de Salerne, en coordonnant ses actions avec l'Association Neroenonsolo ! de Caserte et ArciSolidarietà de Salerne. L'expérience de ces années a été caractérisée par l'activité d'accueil et d'assistance matérielle, juridique, linguistique en faveur des travailleurs saisonniers dans l'agriculture. En particulier, de 2009 à 2016, pendant la période estivale, un foyer avec des services (toilettes, repas , école de langue italienne et assistance juridique, loisirs en soirée) a été géré dans la municipalité de Parete (Agro Aversano) pour environ 80-120 travailleurs saisonniers, principalement originaires d'Afrique du Nord.

→ Dans la Piana del Sele, depuis 2009, dans le ghetto de San Nicola Varco, en collaboration avec la Région Campanie et Caritas, on tente d'améliorer les services d'eau et d'électricité et la prévention sanitaire de base, ainsi que l'assistance linguistique et juridique. Le projet a préparé la sortie du ghetto et la relocalisation des réfugiés dans des petits centres d'accueil et des appartements, par des parcours personnalisés d'autonomie.

### Chapitre II.VI.

### L'action syndicale

Les syndicats qui opèrent sur le territoire jouent un rôle central dans la lutte contre l'exploitation du travail. Diverses actions ont été entreprises.

### §1. L'observatoire Placido Rizzotto

L'Observatoire Placido Rizzotto a été fondé en 2012, quelques mois après les funérailles célébrées à Corleone en mémoire du syndicaliste tué par la mafia sicilienne en 1948. Sur proposition de la CGIL FLAI, l'Observatoire a pour mission d'étudier l'imbrication entre la chaîne agroalimentaire et le crime organisé, avec une attention particulière au phénomène du *caporalato* et de l'infiltration de la mafia dans la gestion du marché du travail agricole. L'Observatoire favorise une synergie entre les différents opérateurs impliqués de diverses manières dans l'affirmation de la légalité dans le secteur agroalimentaire : syndicalistes, représentants de la Justice et de la Police, universitaires, associations et tiers secteur.

L'activité principale de l'Observatoire est la rédaction du *Rapporto Agromafie e Caporalato*, un rapport biennal sur l'infiltration de la mafia dans l'industrie agroalimentaire et les conditions de travail dans le secteur. Le rapport, qui en est à sa cinquième édition, est un travail d'enquête et de recherche qui, en quelques années, est devenu un point de référence pour quiconque souhaite étudier en profondeur le sujet des Agromafie et des conditions de travail dans l'agriculture.

### §2. Les projets

Le syndicat conçoit et met en œuvre divers projets spéciaux et expérimentaux. Nous décrivons certains d'entre eux comme particulièrement importants en termes de stratégie et de résultats. Dans le cadre du projet FuoriTratta, par exemple, des protocoles d'accord ont été signés avec les FLAI-CGIL de Caserte et de Salerne, ce qui a permis de lancer des activités de contact et des entretiens approfondis avec des victimes potentielles d'exploitation aux guichets de Villa Literno (Caserte), Santa Cecilia et Capaccio Scalo (Salerne) ; en outre, en collaboration avec le syndicat, le projet a prévu le lancement de cours de formation sur les droits du travail, le contrôle des fiches de paie et la connaissance des protections garanties par les contrats de travail. Plus généralement, FLAI-CGIL intervient dans les territoires à travers une série d'actions visant à lutter contre l'exploitation du travail et à protéger les travailleurs agricoles, allant de la pratique de la «caravane syndical» pour approcher les travailleurs les plus marginalisés, à la dénonciation des cas de violation du contrat de travail aux inspectorats du travail, jusqu'à la dénonciation à la justice dans les cas les plus graves ayant une portée pénale. En 2019, dans la plaine de la Sele, plus de trente plaintes spécifiques concernant la non-conformité des salaires des travailleurs agricoles d'origine étrangère, principalement des Marocains, des Maliens et des Ghanéens (dans une moindre mesure des Roumains et des Indiens), ont été transmises par la FLAI avec l'appui spécialisé d'avocats. En général, les plaintes sont envoyées à l'inspectorat du travail ; certaines plaintes concernent également des situations très graves qui peuvent arriver à de l'esclavage. Ces derniers sont envoyés directement à la justice de Salerne, accompagnés d'avocats du syndicat, car ils dépassent la dimension syndicale et sont spécifiquement criminels.

### La caravane syndicale<sup>95</sup>

En ce qui concerne l'action syndicale de la FLAI-CGIL, l'une des pratiques développées pour rapprocher les travailleurs agricoles et lutter contre l'exploitation du travail est celle des caravanes syndicales. Il s'agit d'une pratique qui fait sortir le syndicat de ses lieux habituels pour rencontrer les gens dans les lieux où ils vivent, travaillent, se rassemblent ou se rencontrent. Les caravanes syndicales sont également un moyen de briser la solitude, même de nature collective lorsqu'il existe des colonies ou des regroupements de travailleurs numériquement importants, comme c'est le cas dans les campements ruraux informels ou ghettos bien connus en Italie. Dans la plaine de Sele, par exemple, l'une des zones les plus touchées par les phénomènes d'exploitation grave du travail, cette activité est réalisée deux fois par semaine, au moyen d'une voiture utilisée à cet effet qui atteint les lieux où il y a des agrégations de travailleurs : soit tôt le matin avant de commencer le travail, soit le soir à la fin de celui-ci. Les temps changent selon la saison, en fonction de la lumière du soleil. Des dépliants et des brochures en différentes langues sur les droits des travailleurs agricoles sont distribués, et en même temps les ouvriers sont invités au siège du syndicat où ils peuvent vérifier leurs contrats et leurs salaires. La caravane syndicale est soutenu par les bureaux périphériques du syndicat : Campolongo et Santa Cecilia.

La production et la distribution de guides multilingues simplifiés résumant les règles régissant à la fois l'immigration et les relations de travail, les heures de travail, les niveaux de rémunération, etc. En annexe des guides, les adresses des bureaux de la FLAI et leurs numéros de téléphone sont toujours indiqués afin de pouvoir les contacter pour obtenir des réponses rapides en matière de protection. Dans le même ordre d'idées, l'activation du **numéro vert Info Régularisation** pendant la récente régularisation (01 juin-15 août 2020). En appelant le numéro gratuit, le travailleur entre en contact avec un bureau multilingue [italien, anglais, français, punjabi, arabe, russe] qui lui offre de bonnes informations dans sa propre langue.

#### Les Maisons des droits<sup>96</sup>

Une autre stratégie de lutte contre l'exploitation du travail est la mise en place progressive de « Maisons des droits » dans des contextes territoriaux avec une forte présence de travailleurs immigrés employés dans l'agriculture et quelques bureaux d'assistance dédiés. La « Maisons des droits » de la FLAI accorde une attention particulière aux travailleurs agricoles immigrés et leur offre une protection en cas d'exploitation de leur travail grâce à la présence d'opérateurs adéquatement formés. Actuellement, trois « Maisons des droits » opèrent dans des zones particulièrement menacées par l'exploitation et le travail forcé : Eboli/province de Salerne, Villa Literno/province de Caserte et Borgo Hermada/province de Latina.

Le syndicat travaille également sur le front de l'implication des communautés religieuses qui peuvent jouer un rôle précieux dans la prévention et la lutte contre le trafic et l'exploitation du travail des migrants. À l'occasion du trentième anniversaire de la mort de Jerry Masslo, la FLAI avait organisé une journée d'initiatives dans la province de Caserte d'abord le 15 novembre 2019, journée qui s'est ouverte par une réunion publique sur « la lutte contre l'exploitation du travail et les perspectives d'inclusion des migrants : la synergie entre les syndicats et les communautés de foi » en présence de représentants des obédiences religieuses catholique, pentecôtiste, musulmane et sikh. Des initiatives similaires ont été mises en œuvre depuis un certain temps. Le 28 février 2015, un séminaire conjoint FLAI-FCEI [Fédération des Églises Évangéliques en Italie] s'est tenu à la Camera del Lavoro à Cerignola (province de Foggia) intitulé : « Synergies : le défi de la lutte contre l'exploitation des migrants dans l'agriculture ». Des contacts ont également été pris il y a quelque temps avec le Centre culturel islamique<sup>97</sup> qui supervise la Grande Mosquée de Rome (la plus grande d'Europe) dans le même but.

<sup>95</sup> Extrait de J.R. Bilongo, Synergies pour la protection du travail des migrants de la FLAI-CGIL et les implications au Sénégal dans In movimento : migranti, lavoro e sindacato in Senegal. En cours de publication.

<sup>&</sup>lt;sup>97</sup> Le Centro Islamico Culturale d'Italia est à ce jour le seul organisme musulman officiellement reconnu par la République italienne, doté de la personnalité juridique par le décret présidentiel n° 712 du 21 décembre 1974.

### Synergies syndicales internationales

Enfin, selon FLAI, la lutte contre l'exploitation du travail dans l'agriculture passe également par le renforcement des synergies entre les syndicats. Sur la base de cette prise de conscience, la FLAI a depuis longtemps opté pour la structuration de collaboration/coopération avec des syndicats homologues dans certains pays d'origine ayant un fort impact de travailleurs employés dans le secteur primaire en Italie. Par exemple, on peut citer la collaboration avec la Fédération Générale de l'Agriculture/Union Générale des Travailleurs de Tunisie [FGA- UGTT]. Régie par un accord-cadre, la collaboration entre FLAI et FGA vise à fournir des informations et une assistance aux travailleurs tunisiens qui ont l'intention de se rendre en Italie pour travailler dans le secteur agricole. Cette activité est réalisée grâce à un suivi personnalisé de chaque démarche effectuée par le travailleur afin d'éviter son implication dans la traite à des fins d'exploitation du travail. En Tunisie, FLAI dispose de 3 bureaux d'information et d'assistance – en collaboration avec INCA – avec un opérateur qui s'occupe également des activités itinérantes d'information, d'orientation et d'assistance. Un dispositif opérationnel similaire est en place en Roumanie, dont les citoyens représentent le plus grand nombre de travailleurs étrangers employés dans l'agriculture italienne, avec de graves problèmes tels que, notamment, les abus et la violence, y compris la violence sexuelle, dont sont victimes les travailleurs agricoles roumains. La coopération syndicale avec la Roumanie se fait essentiellement avec la CNSLR-Fratìa, la plus grande organisation syndicale de Roumanie. À Bucarest, FLAI a mis en place – en collaboration avec INCA – un bureau d'information et d'assistance pour les travailleurs roumains qui souhaitent s'installer en Italie pour y travailler ou rentrer chez eux après une période de travail en Italie. Il existe également une coopération étroite avec la FNSZ de Bulgarie et d'autres syndicats européens du secteur. Les synergies développées prennent souvent la forme de campagnes d'information de proximité en faveur des travailleurs sur leurs droits, par le biais du syndicat de rue. Dans cette perspective, et en application du protocole d'accord signé en 2017 entre la CGIL et le CARISM, un parcours a été élaboré pour la mise en place de la « caravane syndicale au Sénégal », en l'adaptant au contexte local à partir de son nom même.

### Un exemple de contraste au caporalato en Émilie-Romagne

Au printemps 2020, l'urgence Coronavirus a poussé certains travailleurs agricoles migrants, qui ne pouvaient plus travailler et étaient en grave difficulté, à prendre les premiers contacts, avec le syndicat FLAi de la ville de Forlì pour le contrôle de leur salaires et cotisations. De cette action une investigation de la Procura (police) de Forlì a été lancée avec une visite conjointe de syndicat et Municipalité de Bagnara (délégation où habitez les travailleurs) à la maison de campagne des travailleurs. Les services sociaux on été don activés pour déclencher des interventions de solidarité alimentaire et de sanité du logement.

Ces travailleurs, plus d'une vingtaine, pour la plupart des Pakistanais et des Afghans avec un permis de séjour ou des demandeurs d'asile, avaient été logés dans une grande maison de campagne isolée. Le matin, ils étaient emmenés au travail pour ramasser des fruits et légumes ou tailler des arbres en dehors du territoire de Bagnara (avec des trajets d'une heure en moyenne), pour ne revenir que le soir, gagnant 50 euros par mois, travaillant jusqu'à 80 heures par semaine. Les enquêtes de police de Forlì ont permis de reconstituer un cadre d'exploitation par une organisation qui les faisait travailler dans différentes fermes, pas seulement en Émilie-Romagne, et les logeait sans eau chaude, avec peu de nourriture et des matelas à même le sol, entassés dans quelques pièces.

La première visite du maire, de la police locale et du responsable des services sociaux a eu lieu dans le maison, qui était le domicile des travailleurs et le siège opérationnel du réseau d'exploitation. En outre, un représentant du Cgil-Flai était présent avec l'avocat chargé d'assurer l'assistance et la défense de ces victimes d'exploitation. Leurs droits incluent la délivrance d'un permis de séjour spécial pour exploitation grave.

Des visites et des rencontres ultérieures effectuées par des syndicalistes, des assistants sociaux, des fonctionnaires municipaux assistés d'un médiateur culturel ont permis de se rendre compte des conditions de vie, d'exprimer la solidarité au nom de toute la communauté locale, de confirmer le soutien des syndicats et l'engagement des institutions à identifier des parcours d'insertion et à aider ces travailleurs à sortir de la condition actuelle et à mener une vie digne.

À la fin des enquêtes menées en collaboration avec l'Inspection du travail et l'Inail, sur ordre du Juge des investigations préliminaires de Forlì, la police a exécuté un ordre de détention contre 4 citoyens pakistanais. Les suspects auraient recruté les travailleurs, identifié et géré les clients, accompagné les travailleurs au travail dans un climat de menaces et d'intimidation. D'autres enquêtes sont en cours pour examiner les responsabilités des propriétaires, tous italiens, des exploitations agricoles qui ont utilisé cette main-d'œuvre gravement exploitée.

Les organisations syndicales confédérales d'Emilia-Romagna, la CGIL, la CISL et l'UIL, se sont constituées partie civile pour revendiquer leur rôle dans la garantie de la protection des droits des travailleurs. Les associations criminelles, quelles qu'elles soient, empêchent les syndicats de mener à bien leurs activités de promotion et de protection des droits des travailleurs. C'est également pour cette raison qu'un protocole entre les syndicats et la préfecture de Forlì est proposé pour établir une collaboration qui prévoit que les rapports des syndicats soient suivis d'enquêtes de la police afin de frapper les organisations criminelles. La collaboration entre les organisations et les institutions de la société civile fait partie du contrôle du territoire selon les principes de la participation et de la démocratie.

En ce qui concerne la collaboration entre les différents sujets du territoire, il faut ajouter que la Région Emilia-Romagna promeut, depuis 1996, un système intégré d'interventions sociales et sanitaires dans le domaine de la prostitution, de l'exploitation grave et de la traite des êtres humains appelé «Au-delà de la rue». Les activités sont réalisées dans toute la région en collaboration avec les sujets des différents réseaux locaux : forces de police, autorités judiciaires, services de santé, services sociaux, organismes du troisième secteur, syndicats, organismes de formation professionnelle. Les interventions mises en œuvre relèvent de deux domaines principaux, liés mais distincts : la prévention socio-sanitaire pour les personnes impliquées dans les réseaux de prostitution et l'assistance aux victimes de la traite et de l'exploitation sexuelle grave, du travail, de la mendicité et d'autres activités illégales. Le système repose sur un réseau composé d'organismes publics et d'autres organismes publics (ASP) ou privés (associations et autres organismes qui mènent des activités en faveur des étrangers immigrés) avec lesquels les autorités locales signent des accords spéciaux pour la gestion de certaines parties des interventions.

# **ANNEXES**

# Annexe 1 : Rapport des entretiens avec les acteurs de l'écosystème du travail dans le secteur agricole

Les entretiens aux acteurs de l'écosystème du travail dans le secteur agricole ont été réalisées sur la base des questionnaires qui se trouvent à la fin de ce rapport. Ces questionnaires ont été améliores au cours des entretiens et donc nous ne pouvons pas donner une analyse statistique. Leur objectif c'était aussi de prendre le pouls de la sensibilité des acteurs institutionnels envers les conditions de travail des ouvrières agricoles et leur attitude vers la modification du cadre législatif

Nous présentons donc les résultats de ces entretien en tirant une présentation qualitative des réponses, organisé par thème avec quelque graphiques qui démontre certains tendances irréfutables.

### Thème : statut de l'ouvrier.ére agricole

La question à propos du statut de l'ouvrier.ére agricole a mis en exergue la sensibilité de ce thème. En fait on enregistre une polarisation représenté par les deux positions des syndicats et des organisations patronales , mais aussi de considérations de « stratégie » politique et financière.

Selon FGA il faudrait considérer les ouvrier.ère.s « comme des salariés puisqu'ils travaillent pour le compte d'un employeur et sous sa direction et son contrôle conformément à l'article 6 du code du travail ».

Selon l'UTAP « il faut insister sur le fait que toutes les femmes employées dans l'activité agricole sont des saisonnières ou des occasionnelles » vu que « les femmes employées dans l'activité agricole sont des indépendantes qui exercent l'activité agricole ou l'élevage pour leurs propres comptes soit entant que propriétaires ou dans un cadre familial et elles fassent recours au travail chez d'autres exploitants d'une manière occasionnelle pour améliorer leurs revenus annuels » et encore « ces femmes ne sont pas des ouvrières liées par des contrats de travail, donc elles ne sont pas concernées par le code du travail ».

Mais un inspecteur du travail croit que « les femmes ouvrières dans le secteur agricole sont victime de la loi 2002 -32 relative à la couverture sociale de certaines catégories de travailleurs qui a été conçu pour exclure les ouvrières de l'activité salariale et pour réduire le nombre de famille bénéficiaires de l'assistance sociale ». Donc la loi semble se pencher sur un statut de travailleuse autonome pour combler le manque de ressources financières pour couvrir le coût de leur protection sociale.

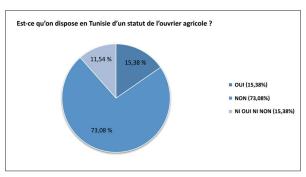
A cette lecture « polémique » l'UGTT réponds que les modifications prioritaires à apporter pour l'améliorer sont « L'age minimum de l'admission au travail agricole, les heures de travail, congé annuel, les indemnités et accessoire de salaires » et aussi « la qualification professionnelle ».

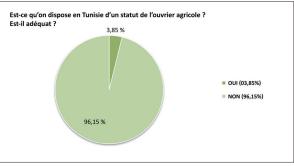
Un juge de prud'hommes arrive à dire que « il faut instaurer un régime juridique particulier pour les ouvrières agricoles et élargir la notion de « situation de vulnérabilité et la traite de personnes ».

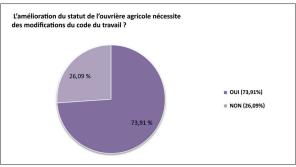
La question du statut de l'ouvrier.ére agricole a des implications aussi sur l'exercice du droit syndical , vu que parmi les entraves il y a le manque de « reconnaissance de la qualité d'ouvriers salarié aux femmes employées dans le secteur agricole » (CRDA).

Mais la déclaration qui est choquante c'est « les femmes ouvrières dans le secteur agricole croient qu'elles sont des indépendantes » nous dit un juge de prud'homme par référence au faible taux d'action prudhommale.

Il s'agit donc d'une question centrale : définir le statut de l'ouvrier.ére agricole c'est centrale pour l'encadrement dans le marché du travail et la définition de la politique de couverture sociale à leur faveur.







### Thème : les conventions collectives en agriculture

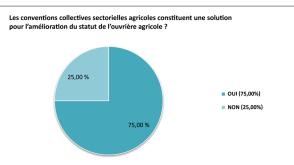
Selon UGTT la convention collective cadre du secteur agricole a reconnu « aux ouvriers et ouvriers agricoles le droit à la négociation collectives pour améliorer leurs situations professionnelles » mais elle n'est pas suffisante et il faut « la renforcer par des conventions sectorielles pour réglementer la qualification professionnelle et les salaires » pour « éradiquer la discrimination salariale ».

Selon FGA la convention collective cadre du secteur agricole a « Un apport très limité » dans la protection des droits économiques et sociaux des ouvriers agricoles, elle « connaît des lacunes, des ambiguïtés et devrait « être accompagner avec des autres mesures, permettant de promouvoir la négociation collective sectorielle ». Si « Les dispositions législatives et réglementaires ne répondent pas aux besoins spécifiques de l'ouvrière agricole » même pas « la convention cadre dans le secteur agricole n'a pas pu combler les lacunes ».

FGA croit que « Il faut mettre en œuvre la convention cadre par les conventions sectorielles qui sont spécifiques et présentent des solutions pour chaque secteur d'activité » vu que mème pas « la modification du code du travail ne peut pas changer la réalité de la situation des femmes ouvrières dans le secteur agricole, les exploitants abusent de leurs positions dominantes et profitent du besoin des femmes au travail pour édicter leurs conditions ».

Les entretiens on mis en lumière aussi le rôle du dialogue sociale et de l'État. Un juge de prud'homme : « Il faut que l'État assume sa responsabilité de modérateur et incite les partenaires sociaux au dialogue social pour conclure les conventions collectives sectorielles ». Un autre « il faut que les partenaires sociaux prennent l'initiative pour moderniser les rapports de travail dans le secteur agricole et consacrer la notion de travail décent qui prend en considération





l'emploi des femmes. Le contrat social de 2013 peut servir de fondement ».

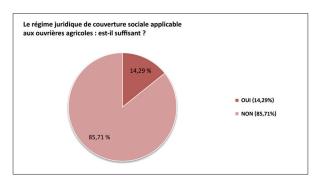
### Thème: Couverture Sociale

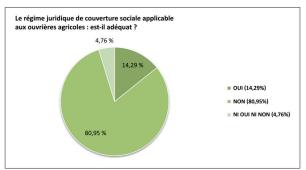
Selon le BIT le régime juridique de couverture sociale applicable aux ouvrières agricoles n'est ni conforme, ni suffisant , ni adéquat aux normes internationales de travail régissant la couverture sociale , même si « la Tunisie a ratifié la plupart des conventions relatives à la sécurité et santé au travail, ainsi que celles pour la couverture sociale ». En fait selon l'UGTT le régime juridique de couverture sociale applicable aux ouvrières agricoles est loin d'être suffisant : « Les statistiques sont la preuve. Par exemple le taux d'affiliation dans le secteur agricole pour les deux sexes ne dépasse pas 10%. Elle est en dessous pour les femmes. D'autre part le nombre de femmes qui sont affiliées conformément au décret 379-2019 du 22 avril 2019 n'a pas dépassé à ce jour 2 500 sur une estimation de 500 000. Les régimes ne sont pas adéquats. Les services de contrôle de sécurité sociale ne sont pas exigeants. La société civile n'est pas bien formée pour jouer un rôle influent. Tout le monde se contente des réactions émotionnelles ou politiciennes suite aux accidents mortels ou les victimes sont des ouvrières agricoles. La preuve est que tous et surtout les media ont éprouvé leur soutien à ce qu'on a appelé « Ahmini » mais personne n'a eu l'idée de donner la parole à un expert de sécurité sociale. C'est malheureux et décevant ». Pour l'améliorer « Il faut impliquer les experts et les organisations représentant les ouvrières agricoles et veiller à une harmonisation avec les autres textes relatifs aux droits des femmes tels que le droit du travail. Par exemple il ne faut pas considérer les ouvrières agricoles comme étant des travailleuses pour leur propre compte comme c'était le cas dans le décret 379 -2019 alors qu'elles sont des salariées ».

En plus les ouvrières agricoles ne bénéficient pas vraiment de prestations qui sont prévu aujourd'hui. D'une coté il y a le faible taux d'affiliation de l'autre la FGA nous a dit que « Les exploitants refusent de déclarer leurs employés en plus de la discrimination entre les femmes ouvrières et les hommes. Généralement les femmes sont considérées comme des indépendantes ». L'expérience de FGA dit que « généralement les ouvrières agricoles ne sont pas déclarées aux caisses nationales chargées d'appliquer les régimes de couvertures sociales ».

Selon FGA « La couverture sociale (est) éparpillée entre plusieurs régimes traduisant une insuffisance importante de prestations et discrimination entre les ouvriers agricoles du secteur public et ceux du secteur privé ».

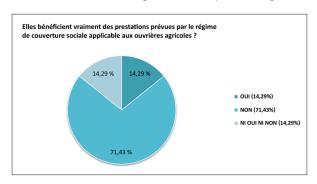
Selon les entretiens (fonctionnaires / inspecteurs de la sécurité sociale) en fait le régime actuel n'est pas suffisant « vu que plusieurs exploitants sont exclus du domaine de contrôle par les services de la CNSS » et il n'est pas adéquat « parce que la majorité des exploitants dans le secteur agricole sont soumis à un régime fiscale forfaitaire et un régime de sécurité so-

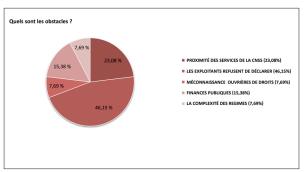




ciale déclaratif donc ils échappent aux procédures de contrôle approfondies ».

L'opinion d'un Conseiller à la cour de cassation interviewé est que « le besoin et la précarité de la situation de ces ouvrières interpellent à cristalliser une loi qui permet de combler le vide juridique existant et qui favorise l'élaboration d une protection multi dimensionnelle tout en tenant compte de la vulnérabilité de ces catégories ouvrières », le résultat de cette situation étant que « elles ne jouissent quasiment d'aucune prestation à par un salaire généralement non



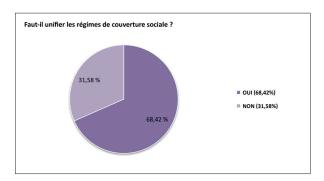


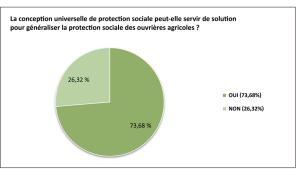
conforme au SMAG ».

Aussi selon les Inspecteurs du travail interviewés « Il faut une refonte du régime de sécurité sociale en général en Tunisie dans tous les secteurs y compris dans le secteur agricole. L'unification des régimes est une exigence afin d'assurer l'équité d'octroi des prestations entre les travailleurs des divers secteurs ».

En faveur d'une simplification « Il faut avouer que la multiplicité des régimes de couvertures sociales est une source de confusion même pour les spécialistes du droit social et constitue par la même une entrave majeure à la jouissance des prestations par les affiliés et leurs ayants droit ».

FGA insiste qu'il faut « unifier et simplifier les régimes » et ils sont d'accord que la conception universelle de protection sociale peut servir de solution pour généraliser la protection sociale des ouvrières agricoles, en partant pas le risque maladie. L'UGTT ajoute « L'unification est un objectif à long terme. Pour le moment il faut veiller à les rapprocher d'une façon progressive en prenant en considération l'évolution du taux d'occupation pendant l'année, l'évolution des salaires, l'implication des employeurs » et « La couverture sociale universelle demeure évidemment la solution idéale mais elle ne doit pas servir d'échappatoire aux employeurs pour ne pas respecter leurs obligations ».





### Thème: Inspection du travail, contrôle, recours

Le BIT en fait pense que la ratification de la convention n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture) soit pertinente pour améliorer le statut de l'ouvrier agricole. Cette convention est déjà déposée à l'ARP et donc sera ratifiée.

Donc le contrôle qui , selon FGA « s'effectue d'une manière occasionnelle, se limite aux contrôle de régularité pour les entreprises structurées » , est une lacune dans le système qui empêche même l'application des insuffisantes normes qui sont à disposition confirmé par le témoignage d'un inspecteur qui nous a dit « L'inspecteur de travail n'arrive jamais à accomplir sa mission de contrôle, des difficultés à identifier l'employeur et un refus systématique par les ouvrières de dévoiler les pratiques illégales ou immorales. L'ouvrière qui se plaint des conditions de travail ne serait plus employée par les exploitants agricoles ».

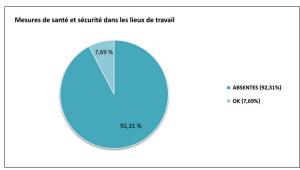
C'est donc plus que justifié la proposition de FGA de « modifier la loi pour soumettre tous les exploitants , y compris les personnes physiques , aux opérations de contrôle c'est-à-dire il faut adopter des techniques d'identification des exploitants personnes physiques et il faut renforcer le corps des contrôleurs de la CNSS ».

Mème si en cas de violation des droits des ouvrières agricoles on peut avoir des recours civils et pénales à travers « une action prud'homale ou bien saisir le procureur de la république d'une plainte » les recours « n'arrivent plus à rendre leurs jugements dans un délai raisonnable. Aujourd'hui on parle du droit à un procès équitable en matière civile et du droit d'accessibilité à la justice. L'ouvrière agricole ne dispose même pas des frais de transport. Elle préfère renoncer à son droit », nous a avoué un juge de prud'homme.

#### Thème: Santé et Sécurité sur les lieux de travail

Selon le BIT le régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles crée par la loi 94/28 n'est pas conforme aux normes internationales de travail relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles.

La FGA témoigne qu'il n'y a « Aucune disposition particulière spécifique à l'activité agricole ou aux ouvrières dans ce secteur » mais le Ministère de la Femme souligne que « En l'absence de contrôle on ne peut pas parler de mesures de santé et sécurité dans les lieux de travail ».

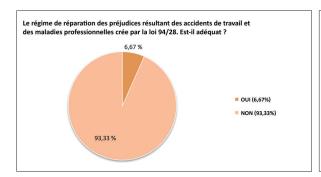


### Thème: Accident de travail et maladie professionnel et transport

Selon FGA Le régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles crée par la loi 94/28 n'est pas adéquat et il s'applique d'une manière exceptionnelle. La solution est « établir un régime de réparation fondé la faute présumée de l'employeur en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle ».

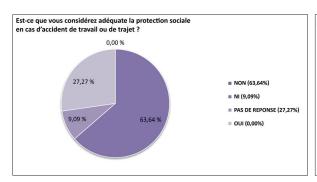
Les conditions de transports normalement vécues par les travailleuses agricoles sont décrites par le Ministère de la Femme comme « des conditions inhumaines » et par FGA comme « des conditions qui ne préservent pas la dignité humaine. Il faut la dénoncer et impliquer tous les institutions dans la reforme » qui devrait prévoir « un transport public assuré par l'autorité régionale ».

Selon SYNAGRI « la question de transport des femmes employées dans le secteur agricole soulève toujours des difficultés et il revient aux autorités publiques d'intervenir pour réglementer ce genre de transport » et « il faut mettre fin aux





accidents de circulation » avec « une réglementation répressive ».





### Le point de vue des organisations patronales

Selon l'UTAP « il faut insister sur le fait que toutes les femmes employées dans l'activité agricole sont des saisonnières ou des occasionnelles » vu que « les femmes employées dans l'activité agricole sont des indépendantes qui exercent l'activité agricole ou l'élevage pour leurs propres comptes soit entant que propriétaires ou dans un cadre familial et elles fassent recours au travail chez d'autres exploitants d'une manière occasionnelle pour améliorer leurs revenus annuels » et encore « ces femmes ne sont pas des ouvrières liées par des contrats de travail, donc elles ne sont pas concernées par le code du travail ». Utap continue, « ces femmes ne sont pas affiliées à l'UTAP donc ce ne sont pas des exploitants, d'autre part elles ne sont pas des ouvrières au vrai sens du terme » donc la convention collective cadre du secteur agricole n'est pour elles vu que elle « ne s'applique qu'aux personnes ayant la qualité d'ouvriers ce qui n'est pas le cas pour les femmes employées d'une manière occasionnelle ou saisonnière » La seule question à régler c'est « la question de transport des femmes employées dans le secteur agricole », mais pour améliorer leurs conditions l'UTAP devrait « Inciter les exploitants aux respect des conditions d'emploi des femmes, dans la plupart des cas l'emploi de ces femmes s'inscrit dans le cadre de la responsabilité sociétale de l'entreprise, plusieurs qui sont âgées d'autres ont des infirmités, handicape, charge sociale ». UTAP croit que les conditions de travail des femmes en agriculture méritent une action visée « dans un cadre de travail indépendant ».

Aussi selon SYNAGRI « les femmes employées dans l'activité agricole sont des indépendantes qui exercent l'activité agricole chez d'autres exploitants d'une manière occasionnelle pour améliorer leurs revenus annuels ou se procurer de certains avantages en nature » et donc « On doit œuvrer pour leur permettre un statut de travailleuses indépendante qui bénéficient des garanties contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, un transport respectueux et une couverture sociale contre les risques qui peuvent altérer leurs capacités ». De façon tranchante selon SYNAGRI la convention collective cadre du secteur agricole « n'a aucun rapport avec l'emploi des femmes dans le secteur agricole, elles n'ont jamais été considérer comme des ouvrières ».

# Entretiens avec les acteurs de l'écosystème du travail dans le secteur agricole

### LISTE DES INFORMANTS

Informant niveau national	Informant niveau régional
Inspecteurs.trices du travail	Inspecteurs.trices du travail
Inspecteur.trice du travail Direction centrale	Inspecteur.trice du travail Direction Sfax
(ex) Inspecteur.trice du travail central	Inspecteur.trice du travail Direction Mahdia
	Inspecteur.trice du travail Direction Sidi bou Zid
Inspecteurs.trices de la sécurité sociale	Inspecteurs.trices de la sécurité sociale
Direction Centrale de Contentieux CNSS	Inspecteur.trice de la sécurité sociale, Mahdia
Contrôleur général sécurité social	Directeur CNSS Sfax
Juges de prud'hommes	Juges de prud'hommes
Conseiller à la cour de cassation	Président de Chambre à la cour d'appel Jendouba
Conseiller à la cour de cassation (ex)	Tribunal de 1ère instance de Kasserine (ex)
Avocat juge de prud'hommes (ex)	Tribunal de 1 <sup>ère</sup> instance de Mahdia (ex)
Juges de la sécurité sociale	
Conseiller à la cour de cassation	
Représentant.e.s des ministères concernés	Représentant.e.s des ministères concernés
Inspecteur.trice du travail central Ministère des affaires sociales	Commissaire CRDA Jendouba
Chargée de mission au Ministère de la Femme, de la Famille et des Personnes Âgées	Commissaire CRDA Sidi Bouzid
Directeur des affaires juridiques au Ministère du transport	Commissaire CRDA Kasserine
Responsable affaires juridiques, au Ministère de l'Agriculture, de la Pêché et des Ress. Hydr. (ex)	Ministère de la Femme Délégation Jendouba
	Ministère de la Femme, Délégation Sidi Bouzid
	Ministère de la Femme, Délégation Kasserine
Syndicalistes niveau national	Syndicalistes niveau regional
Département affaires juridiques UGTT (ex)	Secrétaire FGA Mahdia
Département couverture sociale UGTT	Secrétaire UGTT Sidi Bouzid
Directeur.trice CNAM	
Secrétaire FGA	
Autres	
BIT Tunisie	
UTAP	
SINAGRI	
Entreprise AHMINI	
Experts en droit du travail	
Enseignant.e de droit social INTESS	
(ex) Enseignant.e de droit social ISG Tunis	

### Entretiens avec les acteurs de l'écosystème du travail dans le secteur agricole

### **QUESTIONNAIRE**

### Guide d'entretien pour Informant.e.s d'une Organisation Nationale

### Chapitre 1 : Rapport de travail

### Question 1 : Est-ce qu'on dispose en Tunisie d'un statut de l'ouvrier agricole ?

Est – il adéquat?

Quels sont les modifications à apporter pour l'améliorer ?

Comment votre institution peut œuvrer pour l'amélioration ?

# Question 2 : Quel est l'apport de la convention collective cadre du secteur agricole dans la protection des droits économiques et sociaux des ouvriers agricoles ?

Est-elle suffisante?

Comment peut-on l'améliorer?

# Question 3 : Quelles sont les mesures de protections spécifiques aux ouvrières agricoles ? Sont-elles suffisantes et adéquates ?

Comment les améliorer ?

Comment votre institution peut œuvrer pour l'amélioration ?

### Question 4 : Respect des droits fondamentaux au travail : quelle autorité de contrôle ?

Comment elle procède pour imposer le respect des droits fondamentaux au travail ?

Décrivez les procédures et la qualité de son œuvre.

### Question 5 : Quels type de recours en cas de violation des droits des ouvrières agricoles ?

Quelle est la procédure ?

Les recours donnent –elles satisfaction aux travailleuses ?

### Question 6 : L'amélioration du statut de l'ouvrière agricole nécessite des modifications du code du travail ?

Si oui lesquelles? Si non pourquoi?

## Question 7 : L'établissement des conventions collectives sectorielles agricoles constitue une solution pour l'amélioration du statut de l'ouvrière agricole ?

Si oui quelles sont les branches d'activités qui peuvent être considérés comme prioritaires pour l'élaboration des conventions collectives sectorielles ?

#### Chapitre 2 : La couverture sociale

### Question 1 : Quel est le régime juridique de couverture sociale applicable aux ouvrières agricoles ?

Est-il suffisant?

Est-il adéquat?

Comment on devrait le modifier pour l'améliorer ?

#### Question 2 : Quelles sont les prestations dont bénéficies les ouvrières agricoles ?

Est- ce qu'elles bénéficient vraiment de ces prestations ?

Quels sont les obstacles ?

### Question 3 : Est-ce que l'ouvrière agricole bénéficie des prestations sociales pour les risques accouchement / vieillesse ?

Question 4 : Faut-il unifier les régimes de couverture sociale ?

Question 5 : La conception universelle de protection sociale peut-elle servir de solution pour généraliser la protection sociale des ouvrières agricoles ?

Question 6 : Quels type de recours pour assurer la pleine jouissance des prestations garanties par les régimes de sécurité sociale ?

### Chapitre 3: Accident de travail et maladie professionnel et transport

Question 1 : Le régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles crée par la loi 94/28 s'applique à tous les employés y compris les ouvriers agricoles sans répondre aux spécificités de l'activité agricole ; Est-ce que ce régime est adéquat ?

Quel est son degré d'application ?

Quelles sont les solutions pour adapter la protection aux spécificités de l'activité agricole ?

### Question 2 : Quelles sont les mesures de santé et sécurité dans les lieux de travail ?

Sont-elles mises en place?

Si non qu'est-ce qu'on devrait faire pour les mettre en place ?

## Question 3 : Décrivez les conditions de transports normalement vécues par les travailleuses agricoles. (après la description)

Vous pensez que cette situation devrait être dénoncé à l'opinion publique de façon que les institutions prennent des mesures ou bien c'est une situation très difficile à modifier ?

Question 4 : Les accidents survenus lors du transport des ouvrières agricoles sont –ils reconnus comme accidents de trajet ou des accidents de circulation ?

Question 5 : quelles propositions pour garantir un transport sur et décent aux ouvrières agricoles ?

Question 6 : Est-ce que vous considérez adéquate la protection sociale en cas d'accident de travail ou de trajet ? Comment améliorer la protection ?

Question 7 : Quelle protection en cas de maladie professionnelle ?

Est-elle adéquate?

Comment l'améliorer ?

### Guide d'entretien Individuel pour experts et représentants BIT

### Chapitre I: Rapport de travail

### Question 1 : Le statut de l'ouvrier agricole en Tunisie est-il conforme aux normes internationales de travail ?

Quels sont les conventions internationales de travail pertinentes que la Tunisie devrait ratifier pour améliorer le statut de l'ouvrier agricole ?

Comment votre institution peut œuvrer pour inciter le gouvernement Tunisien à ratifier les conventions internationales de travail relatives à l'activité agricole ?

# Question 2 : La promotion du dialogue sociale entre les partenaires sociaux dans le secteur agricole peut-elle contribuer à améliorer le statut de l'ouvrier agricole ?

Comment votre institution peut promouvoir le dialogue social entre les partenaires sociaux dans le secteur agricole?

Question 3 : Quel est l'apport de la convention collective cadre du secteur agricole dans la protection des droits économiques et sociaux des ouvriers agricoles ?

Est-elle suffisante?

Comment peut-on l'améliorer ?

# Question 4: Quelles sont les conventions internationales de travail prenantes qui contiennent mesures de protections spécifiques aux ouvrières agricoles?

Sont-elles ratifiées par la Tunisie ?

Comment votre institution peut œuvrer pour les ratifier ?

# Question 5 : Respect des droits fondamentaux au travail : quelle peut assurer votre institution pour garantir la pleine jouissance des ouvrières agricoles des droits fondamentaux au travail ?

Comment votre institution procède pour imposer le respect des droits fondamentaux au travail des ouvrières agricoles ? Décrivez les procédures et la qualité de son œuvre.

### Question 6 : Est-ce que Le statut de l'ouvrière agricole en Tunisie consacre la notion de travail décent ?

Comment peut-on promouvoir le travail décent dans le secteur agricole ?

# Question 7: Quels type de plaintes peut être intentée devant les instances de votre institution en cas de violation des droits des ouvrières agricoles ?

Quelle est la procédure ?

Les recours donnent –elles satisfaction aux travailleuses ?

#### Chapitre II: La couverture sociale

# Question 1 : le régime juridique de couverture sociale applicable aux ouvrières agricoles est –t-il conforme aux normes internationales de travail régissant la couverture sociale ?

Est-il suffisant?

Est-il adéquat?

Comment on devrait le modifier pour se conformer aux normes internationales de travail?

#### Question 2 : Quelles sont les prestations dont bénéficies les ouvrières agricoles ?

Est- ce qu'elles bénéficient vraiment de ces prestations ?

Quels sont les obstacles ?

Question 3 : La ratification de la Tunisie de la convention 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum) peut-elle contribuer à améliorer la couverture sociale des ouvrières agricoles ?

Question 4 : Faut-il unifier les régimes de couverture sociale ?

Question 5 : La conception universelle de protection sociale peut-elle servir de solution pour généraliser la protection sociale des ouvrières agricoles ?

Question 6 : Quels type de recours pour assurer la pleine jouissance des prestations garanties par les régimes de sécurité sociale ?

### Chapitre III: Accident de travail et maladie professionnel et transport

Question 1: Le régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles crée par la loi 94/28 s'applique à tous les employés y compris les ouvriers agricoles sans répondre aux spécificités de l'activité agricole est—t-il conforme aux normes internationales de travail relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles ?

Quelles sont les conventions internationales pertinentes qui ont adaptées la protection aux spécificités de l'activité agricole ?

### Question 2 : Quelles sont les mesures de santé et sécurité dans les lieux de travail ?

Sont-elles mises en place?

Si non qu'est-ce qu'on devrait faire pour les mettre en place ?

# Question 3 : Quelles sont les conventions internationales pertinentes qui fixent les conditions de transports des travailleuses agricoles ?

La ratification de telles conventions peut-elle améliorer les conditions de transport des ouvrières agricole?

Question 4 : Les accidents survenus lors du transport des ouvrières agricoles sont –ils reconnus comme accidents de trajet ou des accidents de circulation ?

Question 5 : quelles propositions pour garantir un transport sur et décent aux ouvrières agricoles ?

Question 6 : Est-ce que vous considérez adéquate la protection sociale en cas d'accident de travail ou de trajet ? Comment améliorer la protection ?

### Question 7 : Quelle protection en cas de maladie professionnelle ?

Est-elle adéquate?

Comment l'améliorer ?

### Guide D'entretien pour Informant.e.s d'une Organisation Régionale

### Chapitre 1 : Rapport de travail

### Question 1 : Est-ce qu'on peut parler d'une réglementation juridique du travail des ouvrières agricoles ?

Est – il adéquat ?

Quels sont les modifications à apporter pour l'améliorer ?

Comment votre institution peut œuvrer pour l'amélioration ?

### Question 2 : L'exercice du droit syndical est-il reconnu aux ouvriers agricoles ?

Quelles sont les entraves à l'exercice du droit syndical par les ouvrières agricoles

Comment peut-on concevoir une technique d'organisation et d'encadrement syndicales approprié à la situation des ouvrières agricoles?

### Question 3 : Quelles sont les mesures de protections spécifiques aux ouvrières agricoles ? Sont-elles suffisantes et adéquates ?

Comment les améliorer ?

Comment votre institution peut œuvrer pour l'amélioration ?

#### Question 4 : Les exploitants agricoles sont-ils soumis à un contrôle de conformité à la législation de travail ?

Quelles sont les autorités de contrôle qui doivent intervenir ?

Comment vous pouvez en tant qu'organisation nationale participer à améliorer le contrôle de conformité à la loi ?

#### Question 5 : Quel est le rôle de votre organisation en cas de violation des droits des ouvrières agricoles?

Est-ce que votre organisation peut faire des médiations pour résoudre les litiges résultants de la violation des droits des ouvrières agricoles ?

Quelle est la procédure en cas de violation des droits des ouvrières agricoles ?

Les recours donnent –elles satisfaction aux travailleuses ?

### Question 6 : L'amélioration du statut de l'ouvrière agricole nécessite des modifications du code du travail ?

Si oui lesquelles? Si non pourquoi?

### Question 7 : L'établissement des conventions collectives d'entreprises peut-il apporter des solutions pour l'amélioration du statut de l'ouvrière agricole ?

Si oui quelles sont les branches d'activités qui peuvent être considérés comme prioritaires pour l'élaboration des conventions collectives sectorielles ?

### Chapitre 2: La couverture sociale

### Question 1 : Quel est le régime juridique de couverture sociale applicable aux ouvrières agricoles ?

Est-il suffisant?

Est-il adéquat?

Comment on devrait le modifier pour l'améliorer ?

### Question 2 : Quelles sont les prestations dont bénéficies les ouvrières agricoles ?

Est- ce qu'elles bénéficient vraiment de ces prestations ?

Quels sont les obstacles ?

### Question 3 : Comment peut-on améliorer la couverture sociale des ouvriers agricole ?

Quel rôle peut assurer votre organisation pour favoriser la pleine jouissance des ouvrières agricoles de leurs droits à la couverture sociale effective ?

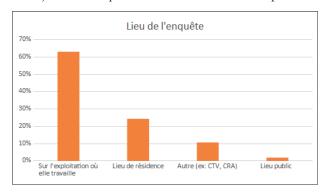
# Annexe 2 : Rapport de l'enquête avec les ouvrières agricoles

L'enquête a concerné un échantillon représentatif d'ouvrières agricoles composé de 477 femmes interviewées, réparties sur 5 gouvernorats de la Tunisaie (Jendouba, Kasserine. Sidi Bouzid, Sfax et Mahdia), ceci pendant la période allant du mois d'Avril au mois de Juin 2021.

Gouvernorats et délégations concernés par les enquêtes	Nombre des interviewées
<b>Jendouba</b> : Ain Drahem, Tabarka, Ghardimaou, Fernana, Jendouba nord et sud, Oued Mliz	122
Kasserine: Hassi Ferid, Foussena, Sbiba, Sbeitla, Hidra	110
Mahdia: Mahdia ville (Hiboun), Sidi Alouane, Chorben	36
Sfax : Skhira, El Mahras, Jbeniana, Bir Ali, El Ghraïba	109
<b>Sidi Bouzid</b> : Souk Jdid- Mazzouna- Rgueb, Manzel Bouzayen, Meknassy.	100
Total	477



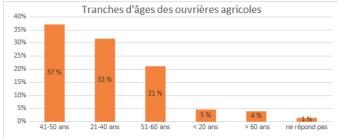
Les entretiens ont été menés en majorité sur l'exploitation, lieu du travail de la questionnée.



### Le profil des ouvrières agricoles

### • Age des ouvrières et état de santé

La majorité (69%) de la main d'œuvre agricole féminine salariée interviewée est âgée entre 21 et 50 ans avec une plus grande concentration pour les 41-50 ans. Les ouvrières âgées de plus de 60 ans et moins de 20 ans représentent respectivement 4% et 5% de cette main d'œuvre.



Des 447 ouvrières questionnées, 62% se déclarent en bonne santé, tandis que 27% souffrent d'une maladie chronique. Ces données nous parlent d'une femme qui travaille en agriculture tout au long de sa vie active, même avec des problèmes de santé. Les 6,5% portent un handicap (physique, auditif-visuel ou autre).

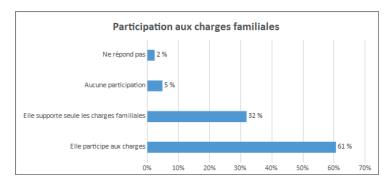
Ces ouvrières vivent dans leurs familles noyautiques pour 46,7 % d'entre elles, avec la famille du conjoint pour 25,2 % et avec leurs parents pour 20,7 %.

### • Etat civile des ouvrières et responsabilités familiales

L'état civil des interviewées est comme suit :

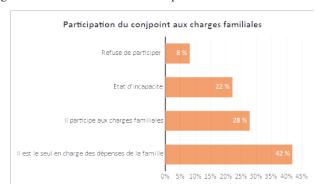
État civil	Pourcentage
Ne réponds pas	0,84%
Divorcée	4,19%
Veuve	13,00%
Célibataire	24,11%
Mariée	57,86%
Total	100,00%

Ainsi, 58% des ouvrières questionnées sont mariées, 17.2% sont divorcées ou veuves et 24.1% sont célibataires. Si les veuves et les divorcées supportent de fait les charges familiales, les célibataires contribuent aussi à ces charges, comme indiqué par les pourcentages de participation dans le graphique suivant :



Être mariée ne dispense pas la femme de travailler en tant que salariée d'un secteur aussi difficile que l'agriculture. Ainsi, 32% des ouvrières supportent seules la charge familiale, tandis que 61 % y contribuent grâce au revenu de leur travail. Ceci peut être dû à la situation professionnelle tout aussi précaire du mari. Ces derniers gagnent un salaire irrégulier dans 49,3 % des cas, auxquels on ajoute les 4,4 % des maris qui n'ont pas de revenu, tandis que seulement 12,8 % d'entre eux ont un revenu régulier. Dans 42,98 % des cas, le salaire du mari est payé à la journée, dont le 51,68 % est compris dans une fourchette entre 15 et 20 DT.

La figure suivante, indique les déclarations des ouvrières mariées et divorcées quant à la responsabilité des maris (ou ex maris) par rapport aux charges familiales, où nous trouvons que 30% d'entre eux n'assument pas du tout ces charges.

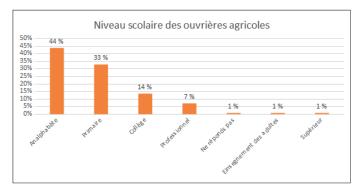


### • Niveau scolaire et formation professionnelle

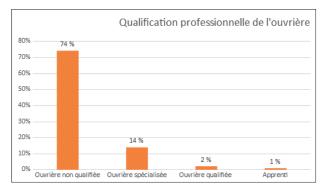
Pour ce qui est du niveau des études atteint par ses femmes rurales, ouvrières agricoles, la figure suivante est très parlante. Elle confirme les statistiques à l'échelle nationale produites par l'enquête sur la population rurale. En effet, «le taux d'analphabétisme des femmes en milieu rural est deux fois et demi supérieur en milieu rural qu'en milieu urbain  $(17.9\ vs\ 41.7\ \%)^1$ ».

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> https://nawaat.org/2019/01/13/lanalphabetisme-en-tunisie-disparites-spatiales-et-de-genre.

Par contre, le taux de 1% d'ouvrières agricoles qui possède un niveau universitaire donne à réfléchir sur l'absence d'alternatives et sur les conditions de leurs familles, qui les acculent à ce travail agricole.



Les 70% des interviewées déclarent n'avoir suivi aucune formation professionnelle, 23% ont reçu une formation pratique sur le tas. Seulement 3% ont suivi une formation certifiée dans le secteur agricole. Par conséquence 74% des interviewées travaillent comme ouvrières non qualifiées et on retrouve 2% à travailler en tant qu'ouvrières qualifiées, comme le montre la figure suivante :

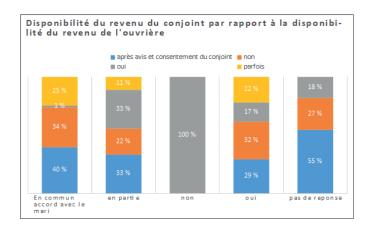


La formation sur le tas, même si elle n'est pas certifiée, a permis à 14% des ouvrières d'être reconnues comme spécialisées. Il y a toutefois un manque de valorisation et de reconnaissance du savoir-faire technique acquis par ses femmes tout au long de leurs années de pratiques aussi bien par la certification à faire par les structures du ministère de l'agriculture, que par la rémunération de la part de l'employeur.

### Gestion autonome des ressources financières des ouvrières agricoles

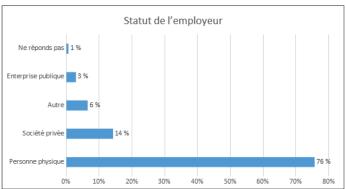


La moitié des questionnées prennent seules les décisions par rapport à leurs revenus, alors que 2% n'ont aucun droit de disposer du fruit de leur labeur, 41% décident de leurs revenus conjointement avec leurs maris. Parmi cette dernière catégorie, 40% disposerait également du salaire du mari après son consentement mais 34% n'ont pas un droit de regard sur le salaire de ce dernier, comme indiqué dans la figure ci-dessous.



### Le profil de l'exploitation qui emploie les ouvrières agricoles

D'après les interviewées, le statut juridique des exploitants employeurs est en majorité des personnes physiques, comme illustré ci-dessous.



L'employeur est considéré un personne physique dans 76% des cas (Q27), et dans 3% des cas c'est une entreprise publique (les exploitations gérées par l'office des terres domaniales).

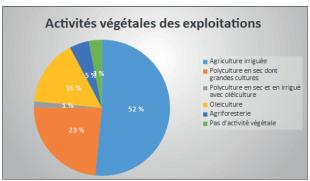
Le travail est procuré dans 56 % des cas par un intermédiaire (Q32).

Sur la totalité des ouvrières agricoles questionnées, les grandes exploitations en emploient plus de la moitié. Les exploitations familiales moyennes et petites emploient 35% de la MO féminine.



Les enquêtes ont concerné les collectrices de palourdes (à Sfax) et celles qui récoltent les plantes médicinales et aromatiques pour le compte de tiers (à Jendouba), au nombre de 26 enquêtées. Leurs réponses constituent le type « autres » dans la figure ci-dessus.

Les exploitations sont situées à 11% dans des zones montagneuses et forestières, mais la grande majorité, soit 84%, sont en plaines et plateaux, zones plus adaptées aux activités agricoles, particulièrement pour les cultures irriguées et les grandes cultures, pratiquées respectivement par 52% et 23% des exploitations, tel que détaillé dans la figure suivante :



Les 3% des interviewées qui ont déclaré que le lieu de leur travail n'a pas d'activité végétale sont celles qui pratiquent la collecte des palourdes à Sfax, comme précisé dans la figure suivante :

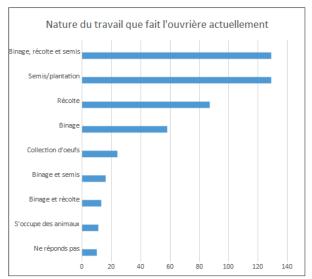


Le taux de 53% des exploitations qui ne pratiquent pas d'activités animales est en accord avec le type d'exploitation employant la majorité de la main d'œuvre, à savoir « une grande exploitation » patronale en général (55% des exploitations). Cette dernière est orientée vers le marché, donc spécialisée et ne pratiquant pas la poly activité (52% cultures irriguées, 16% grandes cultures en sec). Par contre, les exploitations familiales moyennes et petites ont tendance à avoir plusieurs activités productives animales et végétales afin de diminuer les risques du marché.

### Les conditions de travail des ouvrières agricoles

### • Nature de l'activité exercée par l'ouvrière agricole au moment de l'enquête

Les ouvrières agricoles sont, en général, polyvalentes, elles exercent différents types de travaux selon la saison agricole et la demande de l'employeur. Ainsi, au moment de l'enquête (Avril à Juin selon la région), plus de 33% exercent au moins deux types de travaux agricoles sur l'exploitation (le semis et la plantation sont assimilés à une même activité).



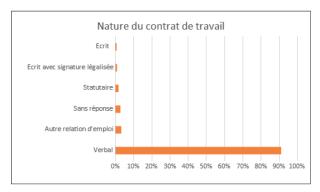
Ces activités sont perçues par 85% des ouvrières comme pénibles à très épuisantes, on pourra rajouter à cette perception négative, 9% des cas qui considèrent leur travail nuisible à la santé.

### • Stabilité dans l'emploi

L'emploi non permanant (saisonnier et occasionnel) représente la modalité de travail de 82% des interviewées. Cette modalité de travail est la plus représentée dans tous les types d'exploitations, sauf celle la domaniale, où la forme permanente qui est la plus répandue (55,6% mais sur un total très peu représentatif des interviewées qui correspond à 18 sur 477). Seulement 10% des interviewées ont un emploi permanent.

#### • Forme du contrat de travail

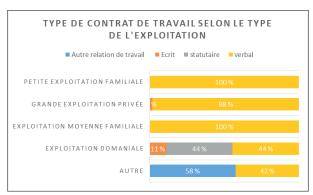
La forme régulière de contrat de travail en Tunisie, en dehors du secteur agricole, est la forme écrite, quelle que soit la durée de la relation de travail. Cependant, l'enquête a révélé que 91% des interviewées travaillent selon « un contrat verbal », et bien que 10% se sont déclarées permanentes, 4% uniquement disent être statutaires ou avoir un contrat écrit (légalisé ou non).



Ceci indique qu'il y a des ouvrières qui travaillent régulièrement d'une manière permanente sur la même exploitation mais qui n'ont pas de contrat écrit attestant de ce statut de permanente (voir tableau ci-dessous).

		Type du travail					
Forme du contrat	Occasionnel	A temps partiel	Permanent	Saisonner	Pas de réponse	Total	%
Autre relation de travail				15		15	3%
écrit		1	2	0		3	1%
Écrit avec signature légalisée			3	1		4	1%
pas de réponse		1	2	9	1	13	3%
statutaire			8			8	2%
verbal	26	3	33	341	31	434	91%
Total	26	5	48	366	32	477	
% sur le total 477	5%	1%	10%	77%	7%		

Que la modalité du contrat verbal soit ainsi présente (91%) parmi les répondantes, la transforme en norme de facto. Pour confirmer que le contrat verbal est la modalité « normale » d'usage du type de relation ouvrière – employeur, on peut voir que par rapport à la typologie des exploitations, 100% des contrats sont verbaux dans la petite et moyenne exploitation familiale et 98% au niveau des grandes exploitations. Dans l'exploitation domaniale, le pourcentage des contrats écrit est considéré faible au vu de la nature publique de l'exploitation qui devrait respecter davantage les lois du travail. Donc, le contrat verbal est la forme prépondérante indépendamment du type d'exploitation.



Un contrat verbal ne laisse aucune trace des accords entre les parties. Cela signifie qu'il doit y avoir un usage établi de la modalité et des relations de travail, et notamment que l'employée dépend entièrement de l'employeur pour faire valoir ses droits.

Sans preuve écrite de ce qui a été convenu, pourtant la loi n'exige pas l'écrit pour les contrats de travail saisonnier (mais la jurisprudence a exigé l'établissement par l'employeur de la preuve du caractère saisonnier du contrat de travail dans un esprit de protection des ouvrier.ère.s agricoles), la salariée est contrainte, en cas de litige, d'ouvrir un contentieux juridique lourd, ce qui la décourage de faire valoir ses droits. Avec un contrat écrit, il est plus facile de faire une revendication, par exemple en faisant appel au syndicat. Un contrat verbal ne fixe pas les salaires et les conditions de paiement, de sorte que l'employée reste à la merci du bon cœur et de la gestion financière de l'employeur. Un exemple typique des droits bafoués en l'absence d'un écrit, est la non affiliation à un régime de sécurité sociale de 22 % des ouvrières interviewées à cause de l'abstention de l'employeur.

Avec un contrat verbal, les obligations de l'employeur et les droits des employés ne sont pas précisés et ne sont pas contractualisés (justifiant la rupture du contrat avec indemnisation de la partie lésée) : est-ce que l'employeur est tenu d'informer la travailleuse des risques et danger de son travail ? Combien de jours de repos a-t-elle droit ? Et le repos pendant la journée de travail ? Nos affirmations sont confirmés par le fait que :

- 68 % des ouvrières avec contrat verbal ne jouissent pas de congés
- 40,5 % uniquement de ces travailleuses bénéficient de jours fériés chômés payés (26,50 % seulement les jours de fêtes religieuses)
- 68,7% des ouvrières ont 30 minutes de pause pendant la journée, les 10,37 % ne prennent pas de pause et 13,59 % prennent 1 heure de pause.

Si on ajoute au contrat verbal le fait que le travail est procuré par le biais d'un intermédiaire dans le 58.3% des cas, et que 53,04% des contrats des ouvrières interviewées peuvent être attribués à la forme odieuse du caporalat, dont les caractéristiques sont le non-respect des droits du travail, on peut donc en déduire que dans plus de la moitié des cas, les travailleuses interrogées entrent dans la catégorie du marché du travail informel.

Les entretiens avec les représentants des organisations d'employeurs (annexe 1 du présent étude) ont révélé que les travailleuses agricoles sont considérées comme « des indépendantes » : « les femmes employées dans l'activité agricole sont des indépendantes qui exercent l'activité agricole ou l'élevage pour leurs propres comptes soit entant que propriétaires ou dans un cadre familial et elles font recours au travail chez d'autres exploitants d'une manière occasionnelle pour améliorer leurs revenus annuels » (UTAP). Pour cette raison, les organisations d'employeurs estiment que la convention collective cadre du secteur agricole ne doit pas être appliquée vu qu'elle « ne s'applique qu'aux personnes ayant la qualité d'ouvriers ce qui n'est pas le cas pour les femmes employées d'une manière occasionnelle ou saisonnière » (UTAP). De façon tranchante selon le SYNAGRI, la convention collective cadre du secteur agricole « n'a aucun rapport avec l'emploi des femmes dans le secteur agricole, elles n'ont jamais été considérées comme des ouvrière s».

D'un autre côté, l'affirmation que «ces femmes ne sont pas des ouvrières liées par des contrats de travail, donc elles ne sont pas concernées par le code du travail» (UTAP) est erronée. Le fait que les contrats soient verbaux ne signifie pas qu'ils ne soient pas reconnus et soumis au Code de Travail, vu que le droit *tunisien* de travail n'impose pas un contrat écrit pour le travail saisonnier, donc le *contrat de travail* peut être *verbal*<sup>2</sup>. Même dans le cas d'une « prestation de services », le bénéficiaire du service à des obligations légales (comme le versement de la retenue à la source).

Les organisations représentantes des employeurs dans le secteur agricole, ont l'obligation de tous mettre en œuvre pour inciter ses affiliés au respect de la réglementation du travail de ces femmes.

Selon les interviewes réalisées l'UTAP croit que les conditions de travail des femmes en agriculture méritent une action visée « dans un cadre de travail indépendant ». Aussi le SYNAGRI affirme «On doit œuvrer pour leur permettre un statut de travailleuses indépendantes qui bénéficient des garanties contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, un transport respectueux et une couverture sociale contre les risques qui peuvent altérer leurs capacités ».

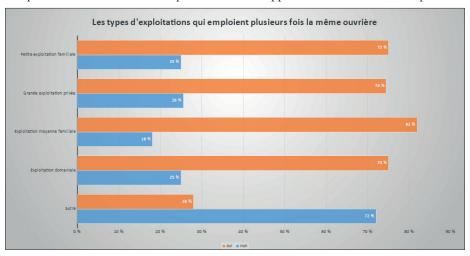
<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Si une personne commence à travailler pour un employeur sans écrit, l'engagement est considéré comme verbal et peut être prouvé par tout moyen (feuilles de paye, témoignages ...) art. 6 du Code du Travail modifié par la loi n° 96 -62 du 17 juillet 1996. (Passé 4 ans sans interruption, la personne se trouve légalement en CDI, titulaire dès le premier jour sans période d'essai. https://fdm-adfetunisie.org/2019/06/22/elementor-3562/).

En fait l'absence d'une définition claire du statut de l'ouvrière agricole, la transforme en une travailleuse invisible et non reconnue en tant que telle.

Cette évidence nous parle d'une culture ancrée dans la réalité quotidienne du travail agricole – privé, familiale et étatique – qui ne reconnaît pas la législation du travail comme un levier de développement et de justice sociale, puisque la logique du profit et des relations de travail informelles sans protection sociale, sont les plus prépondérantes par rapport à la culture du droit.

### Travail informel mais retour fréquent chez le même employeur

Tous les types d'exploitations, à des taux très importants, ont fait appel à la même ouvrière non permanente plus d'une

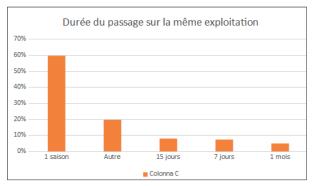


fois, mais c'est l'exploitation moyenne familiale qui a le taux le plus élevé, de 82%.

Dans le cas de ces mêmes ouvrières auto déclarées non permanentes (au nombre de 397 sur un échantillon total de 477 interviewées), 73 % d'entre elles reviennent sur la même exploitation, dont 9% depuis moins de 3 ans, 18% depuis environ 5 ans et 37% depuis plus de 10 ans.

La fréquence de retour des ouvrières non permanentes ayant déclaré revenir sur la même exploitation et le temps





qu'elles y passent sont illustrés dans les graphiques suivant :

Ces résultats nous montrent que les rapports de travail se maintiennent, d'une manière significative, entre travailleuses et employeurs, plusieurs fois par an et ceci depuis plusieurs années, tout en restant dans l'informalité.

Cette situation consacrant le travail informel pendant des années, alors que les conditions de sa formalisation sont avérées, peut être due à plusieurs causes, dont principalement l'invisibilité de l'ouvrière par rapport à son employeur. Ceci, dans le sens où elle n'exige pas la régularisation de sa situation (soit par ignorance, soit par peur d'être écartée du travail, en l'absence d'appui syndical), l'employeur lui-même ne trouve pas intérêt à régulariser cette situation puisqu'il n'y a pas de contrôle, et qu'à chaque fois qu'il a besoin de la même ouvrière, il est servi. L'ouvrière, d'un autre côté, n'a pas accès à l'espace public pour chercher de meilleures conditions d'emploi. Elle n'accède pas directement à l'employeur à cause de l'intermédiaire, mais aussi à cause de l'éloignement des exploitations demandeuses de mains d'œuvre (46% des exploitations situées à plus de 5km du lieu de résidence des ouvrières interviewées), elle est surtout victime des usages et pratiques de recrutement indirect de la main d'œuvre. Dans les cas où elle travaille à courte distance, chez des voisins ou les agriculteurs de sa communauté, la situation n'est pas meilleure, c'est au contraire un élément de pression sur l'ouvrière pour garder son poste d'emploi.

### Nombre de jours travaillés et le régime horaire

A la question relative au nombre de jours de travail dans le poste actuel, les interviewées ont choisi plusieurs formes de réponses, comme suit :

Nombre de jours travaillés	Nombre de réponses	% du total des interviewées	Les réponses de plus de 10%
Par semaine	103	21.5%	6 jours : 83.5%
Par an	95	20%	Entre 250 et 300 jours : 64.2%
Par saison	17	3.6%	Entre 20 et 25 jours : 35.3% 40 jours : 17.6% 140 jours : 35.3%
Par mois	7	1.5%	Non significatif
Pas de réponse	255	53.4%	
Total	477	100%	

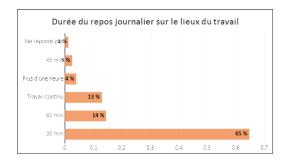
A la question relative au nombre d'heures de travail, la majorité (68.3%) des ouvrières a choisi de donner la réponse par semaine, et 11.7% ont donné le nombre d'heure de travail par jour, comme le montre le tableau suivant :

Nombre d'heures de travail	% des réponses
Par semaine :	
54h	21%
48h	29%
40h	18%
Par jour :	
10h	1%
8h	7%
7h	3%
6h	1%
Sans réponse	18%
Total	100%

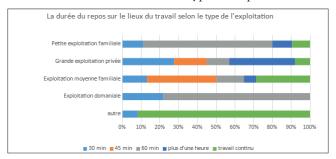
En prenant en compte les réponses majoritaires de ces tableaux, nous pouvons reconstituer le nombre d'heures de travail annuel, à savoir 8heures par jours pendant 6 jours par semaine, et à raison de 2400 heures par an, sur la base de 300 jours/an. Mais nous savons qu'une ouvrière occasionnelle ou saisonnière ne trouve pas un travail continu les 300 jours/an. Or, l'article 88 du CT, qui n'a jamais connu de modifications, fixe la durée de travail dans les entreprises agricoles à deux mille sept cents heures (2700) par an au maximum pour trois cents jours (300) de travail effectif, soit 9h de travail effectif par jour. Cette durée journalière de travail ne prend pas en compte le nombre d'heures que passe l'ouvrière dans le transport pour arriver à son lieu de travail. La journée d'une ouvrière agricole, telle que prescrite dans le code de travail est insoutenable, au vu de la nature du travail physique fourni et de la quasi absence de pause journalière (voir paragraphe suivant).

En outre, cette manière de comptabiliser en heures/an ne trouve pas échos au niveau des régimes de sécurité sociale, qui exigent un minimum de trimestres requis (plus de 45 jours de travail par trimestre comptabilisé) et qui ne considère pas ce travail comme pénible, justifiant des avantages au niveau de l'âge de retraite ni de la couverture santé.

Une journée de travail, dont la durée dépasse 6h/jour, peut être continue sans aucune pause dans 13% des cas, la pause déjeuné ne dépasse pas 30mn dans 65% des cas, et 45 mn dans 3% des cas. Dans les 3 cas de figures, soit dans le cas de 81% des ouvrières agricoles, elles n'ont pas le temps légal pour se reposer, se restaurer et renouveler leurs forces, elles ont de longues journées de travail physique épuisant. D'ailleurs c'est ce que déclare 85% des ouvrières en décrivant leur travail (de pénible à très épuisant). Il n'y a que les employeurs de 18% des ouvrières qui sont dans la légalité, les 82% n'appliquent pas la loi, qui stipule que pour chaque session de travail d'un maximum de 6 heures, il faut une heure de repos.



La durée du repos quotidien sur le lieu du travail varie selon le type de l'exploitation, mais elle est surtout fonction du

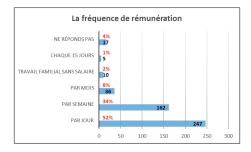


type de contrat de travail, comme montré dans les deux graphiques suivants : Ainsi, si l'ouvrière travaille dans une grande exploitation privée, elle a plus de probabilité de se reposer une demi-heure

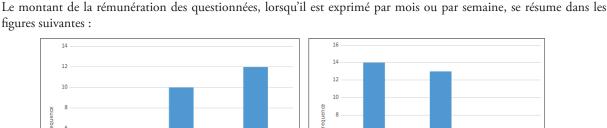


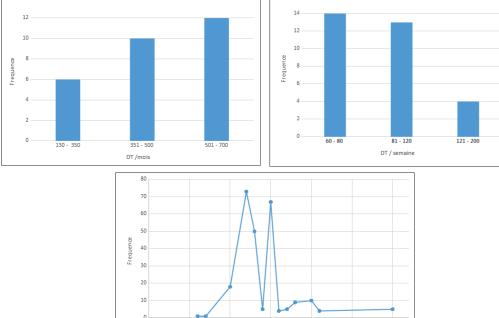
la journée qu'une heure ou plus, par contre cette dernière possibilité est récurrente sur une petite exploitation familiale. Les statutaires bénéficient toutes d'une heure de repos, par contre les collectrices de palourdes et des PAM sont celles qui ne bénéficient d'aucun repos durant leurs journées de travail, en plus de 10% des ouvrières avec un contrat verbal. La majorité (69%) de ces dernières aura une demi-heure comme pause déjeuné.

#### Rémunération



La rémunération des ouvrières agricoles est perçue par jour dans 52% des cas, par semaine pour 34% des cas, comme suit : Dans 86% des cas, la valeur de la rémunération est comptée sur la base d'une journée travaillée, mais l'enquête a révélé que dans 7% des cas, la valeur de la rémunération est en fonction de la quantité récoltée (au kg) ou à la tâche (2% des cas).





La rémunération journalière varie de 6 à 30dt, la moyenne est de 15.3dt/jour.

Elle est donc, inférieure au SMAG, et est considérée à juste titre, insuffisante par 80% des questionnées. En plus, ce salaire est aussi perçu comme inférieur à celui des hommes pour 71 % des questionnées. Cette rémunération constitue le seul revenu pour 82 % des questionnées.

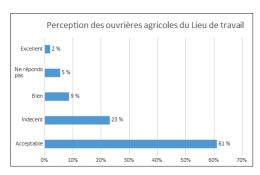
DT / jour

### Santé et sécurité sur le lieu de travail

Le vestiaire est inexistant dans le 89 %, il est indécent ou sans séparation hommes/femmes dans 5% des cas, 3% uniquement des ouvrières disposent de vestiaires qui leur sont dédiés.

Les ouvrières agricoles ne disposent pas de blocs sanitaires dans 83% des cas, et lorsqu'ils existent, ils sont indécents ou non dédiés dans 9% des cas.

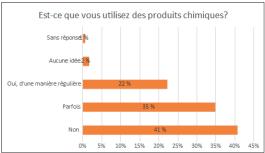
Donc, les mesures les plus basiques de santé sur le lieu de travail ne sont pas présentes. Un vestiaire pourrait permettre de se changer en mettant des vêtements pour se protéger des produits chimiques, un bloc sanitaire pourrait permettre de se laver après une journée de travail, ou suite à l'exposition aux produits chimiques, ou simplement se soulager d'une manière décente.



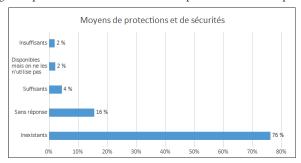
Dans ces conditions, il est incompréhensible que 23% uniquement des ouvrières décrivent leurs lieux de travail comme indécent, 61% le qualifiant d'acceptable et même de bien à excellent dans 11% des cas.

Avec un contrat verbal, est-ce que l'employeur est tenu à informer la travailleuse des risques et danger de son travail ? La réponse devrait être oui, pourtant 44,2 % des questionnées disent n'avoir pas connaissances des risques professionnels auxquels elles sont exposées, même si 22,2 % utilisent des produits chimiques d'une manière régulière et 34,80 % le font parfois, et que 45,7 % utilisent des outils dangereux.





La majorité des ouvrières interviewées (79 %) déclarent n'avoir bénéficié d'aucune formation en santé et sécurité de travail, ceci est d'autant plus grave que 76,1 % d'entre elles ne disposent d'aucun dispositif ou moyen de protection.

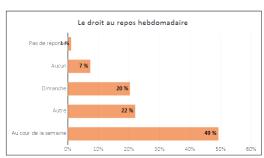


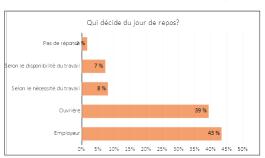
La perception générale des ouvrières agricoles des conditions de leur travail est assez partagée mais penche plutôt vers une perception assez positive pour la majorité d'entre elles, ceci, malgré la réalité de leur vécu rapportée dans ce qui a précédé, est-ce un manque de perception de leurs droits de travail ? Est-ce par rapport à leur situation générale en tant que femme rurale ? Il faudra creuser plus cette question.



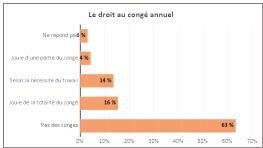
### Repos hebdomadaire et congé annuel

Les 69% des ouvrières agricoles ont droit à un jour de repos hebdomadaire, alors que 7% n'en bénéficient pas. Ce jour de repos est en général en cours de semaine, il correspond au jour de marché dans la localité d'habitation de l'ouvrière. C'est l'employeur, mais aussi à un taux assez intéressant, l'ouvrière qui a droit de décider de son jour de repos hebdomadaire. Dans 15% des cas, c'est selon la nécessité du travail mais aussi la disponibilité du travail (ex : travail occasionnel de courte durée). Ce dernier taux explique les 22% du choix de l'option « autre » dans la figure suivante.

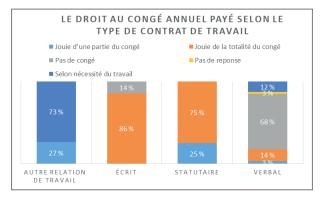




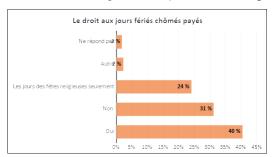
Le droit au congé annuel payé n'est pas appliqué dans le cas de 63% des ouvrières agricoles, 4% supplémentaires n'en bénéficient qu'en partie et 14% ont un congé annuel modulé et appliqué selon la nécessité du travail, soit elles n'en bénéficient peu ou pas, contre 16% qui en jouissent.



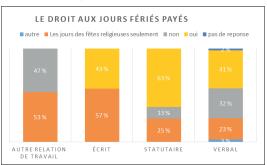
Le droit au congé annuel payé est appliqué surtout dans le cas des ouvrières statutaires et ayant un contrat écrit, quoique qu'on trouve étrangement 14% de ces dernières ne jouissant pas de ce congé. Les ouvrières ayant un contrat verbal sont celles qui jouissent le moins de ce droit (68%).



Le droit aux jours fériés chômés payés est plus respecté que le droit au congé annuel (40% Vs 16%), mais 31% des ouvrières ne jouissent d'aucun jour fériés et 24% uniquement les jours de fêtes religieuses.



Les jours fériés chômés et payés sont plus présents dans les cas des statutaires et presque à égalité dans les cas des contrats écrits et ceux verbaux, comme indiqué dans la figure suivante :



Les collectrices de palourdes et des PAM sont les plus lésées quant à la jouissance des droits du travail, aussi bien pour les pauses journalières, les congés annuels et les jours fériés payés. Il faut mentionner que ces dernières n'ont pas de relation de subordination avec les « employeurs », elles s'apparentent plutôt en tant qu'auto employeur.

#### La présence du syndicalisme dans le milieu des ouvrières agricoles

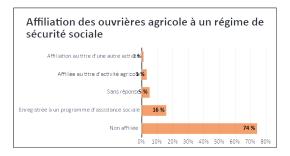
La majorité des ouvrières agricoles interviewées (78%) ne sont pas affiliées et ne connaissent pas le syndicat, 10% ont entendu parler du syndicat mais ne voudraient pas s'affilier (particulièrement à Kasserine). Nous avons trouvé 23 ouvrières (5% des interviewées) qui disent être affilées à un syndicat et 3% qui voudraient s'affilier.

Attitude	Affiliation syndicale	%	Provenance
Non	156	33%	
Oui	23	5%	Kasserine (26%), Sfax, Jendouba (56%)
Ne connaît pas le syndicat	199	42%	
Connaissance mais refus de s'affilier	50	10%	Kasserine (>50%), Sfax et Jendouba
Connaissance et volonté de s'affilier	13	3%	A égalité d'importance entre Jendouba et Mahdia
Ne réponds pas	36	8%	
Totaux	477	100%	

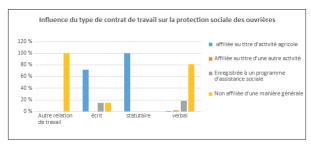
#### Couverture sociale et couverture contre les accidents et les maladies de travail

#### Couverture sociale

La majorité des ouvrières agricoles interviewées (74%) ne sont affiliées à aucun régime de sécurité sociale, cette majorité se consolide et atteint 90% lorsqu'on ajoute les bénéficiaires d'un programme d'assistance sociale, de facto non immatriculées.



Les résultats de notre enquête sont conforment aux estimations produites par plusieurs institutions (MARHP, MFFEPA, MAS) depuis 2017, indiquant qu'il y a uniquement 10% des femmes actives dans le secteur agricole (salariées permanentes, aides familiales et ouvrières saisonnières et occasionnelles) qui bénéficient de la couverture sociale. Le type du contrat de travail influence directement l'adhésion ou non d'une ouvrière à un régime de sécurité sociale. Ainsi, et tel que illustré dans le graphique ci-dessous, les statutaires et celles ayant un contrat écrit sont affiliées à 100% et à 71% respectivement au régime agricole de sécurité sociale. Les collectrices de palourdes et les ouvrières dans le secteur des PAM sont toutes non affiliées et ne bénéficient même pas d'un programme d'assistance sociale. Les 81% des ouvrières avec un contrat verbal ne sont affiliées à aucun régime, 18% d'entre elles sont inscrites à un programme d'assistance sociale, ceci nous donne un taux de 99% des ouvrières avec contrat verbal qui ne sont pas couvertes socialement.



Sur les 22 ouvrières (4% des interviewées) qui ont déclaré être immatriculées, 73% sont affiliées au régime agricole de la CNSS, le reste est à égalité affilié au régime des non-salariés de la CNSS et à la CNRPS.

Les raisons de non affiliation des ouvrières agricoles à un régime de couverture sociale varient de l'abstention de l'employeur, au coût élevé de l'affiliation, mais aussi à l'ignorance des procédures. Toutes ces causes sont d'égales

importance, toutefois, pour celles qui bénéficient des programmes d'assistance sociale c'est surtout la déchéance de ce droit qui les empêchent de s'affilier.

Tableau n°: Les causes de non affiliation à un régime de couverture sociale des ouvrières agricoles selon leur situation

		Les causes de non affiliation						
Situation des ouvrières	Abstention de l'employeur	Coût très élevé	Ignorance	La déchéance du droit à d'autres avantages	Pas de réponse	Total		
Enregistrée à un programme d'assistance sociale	9	3		61	3	76		
Non affiliée d'une manière générale	85	94	105	11	59	354		
Total	94	97	105	72	62	430		
%	22%	23%	24%	17%	14%	100%		

Uniquement 50% des affiliées payent régulièrement leur cotisation, il s'agit des principalement de permanentes ((23.2% des permanentes paient leurs cotisations), plus spécifiquement 100% des statutaires et quelques-unes avec contrat. Ces statistiques indiquent que lorsque l'ouvrière est statutaire elle bénéficie de la couverture sociale et sa contribution est prélevée régulièrement, par contre, même si elle est permanente et justifie d'un contrat, dans plus de 76% des cas, les lois concernant la couverture sociale ne sont pas appliquées.

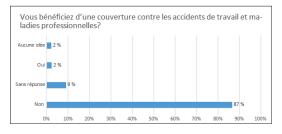
Il y a quand même 20% des non affiliées qui ont déployé des efforts pour s'affilier ou pour régulariser leur situation. La situation des ouvrières interviewées, quant à la couverture sociale, reflète aussi leur entourage, puisque 60% d'entre elles n'ont pas d'idée sur la question ou n'ont pas connaissance d'ouvrières agricoles qui bénéficient d'une pension de retraite, il n'y a que 16% qui disent connaitre une ouvrière agricole bénéficiant d'une pension de retraite.

#### Couverture sanitaire et contre les accidents et les maladies professionnelles

D'après les déclarations des interviewées, il parait que leur couverture santé est dans une situation meilleure que la couverture sociale<sup>3</sup>. Ainsi, elles ont accès aux soins d'une manière ou d'une autre pour 81% d'entre-elles, que ce soit en tant qu'affiliée à un régime de sécurité sociale ou bien en étant inscrite à un programme d'assistance sociale ou en tant que femme ou fille d'un affilié.

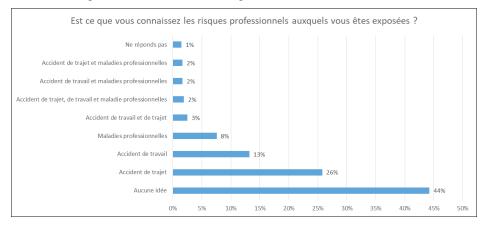


Toutefois, les prestations des types de couverture santé ne couvrent pas les accidents de travail et les maladies professionnelles. Il n'y que celles qui sont affiliées à la couverture sociale (4% des interviewées) qui puissent y bénéficier, ce qui justifie qu'on ne trouve que les 2% des interviewées qui déclarent bénéficier de l'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.



<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> La couverture sociale comprend les services de pension retraite, les allocations familiales, la couverture contre les risques de travail et de transport et la couverture santé.

D'un autre côté, l'enquête a révélé que 44% des interviewées n'ont aucune idée sur les types des risques auxquelles elles peuvent être exposées, 47% n'ont mentionné qu'un seul type (accidents de trajet, accidents de travail et maladies professionnelles), et 9% uniquement en connaissent 2 ou plus.



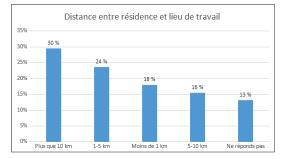
Par rapport aux accidents qu'elles ont eu, 28% (133 ouvrières) déclarent avoir été victimes d'un accident sur les lieux du travail ou bien souffrent d'une maladie causée par le travail, dont plus de la moitié ne l'ont pas déclaré. Le statut de l'employé n'influence pas l'occurrence des accidents sur les lieux du travail. Ainsi, aussi bien les permanentes, à un taux de 27%, que les occasionnelles ou les saisonnières (à un taux de 31%) ont eu des accidents de travail.

Quant aux soins qu'elles ont reçu, dans 68% des cas c'est l'ouvrière qui les prend en charge (53% des cas étant déjà non déclarés) et dans 6% des cas c'est l'employeur qui supporte les frais des soins, mais ce qui est grave, c'est que dans 18% des cas les ouvrières n'ont reçu aucun soin. La structure publique d'assurance contre les maladies et les accidents (CNAM) n'a été mise à contribution que dans 1% (2 sur 133 cas) des cas accidentés du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle.



#### Transport des ouvrières agricoles

La distance entre les lieux de résidence des ouvrières interviewées et les lieux de leur travail actuel peut varier de moins de 1 km à plus de 10km, il n'y a pas de règles claires dans ce sens, mais il semble que les lieux du travail à plus de 10km soient légèrement les plus fréquentés, au moment de l'enquête.

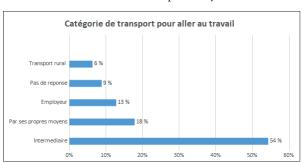


Le type de chemin parcouru pour arriver au lieu de travail est un chemin agricole dans 50% des cas, les routes goudronnées sont fréquentes dans 37% des cas. Ces résultats sont liés directement au type des exploitations où travaillent les ouvrières interviewées, puisque les 58% de ces exploitations sont qualifiées de grandes ou sont des exploitations domaniales, 30% sont des exploitations moyennes, ce qui laisse supposer que les chemins menant à ces types d'exploitations sont praticables. Lors de notre enquête, moins de 5% des ouvrières ont déclaré que le chemin était

impraticable ou non aménagé.

Le moyen d'accéder aux exploitations dépend bien sûr de la distance parcourue, ainsi 75% y vont par voiture ou camion, 19% à pied, d'autres moyens ont été mentionnés, comme le tracteur et à dos d'animal ou par mobylette (à Sfax).



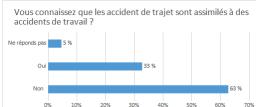


Les deux graphiques dessus confirment la double fonction de « l'intermédiaire » (Samsar en dialecte tunisien, même nom donné aux agents immobiliers et aux intermédiaires des femmes de ménages) qui nouent les relations de travail entre les ouvrières et les exploitants et assurent le transport des premières vers les deuxièmes. Toutefois, d'après les déclarations des ouvrières, cette relation est plus complexe et il serait plus justifié de qualifier l'intermédiaire de soustraitant. En effet, dans la plus part des cas racontés par les ouvrières, la relation de travail avec l'exploitant se limite au contrôle de l'exécution du travail, mais le paiement se fait via le transporteur, elles ne connaissent même pas combien elles ont été payées réellement, de même, le « choix » de qui va travailler ou non (le recrutement) se fait aussi par ce sous-traitant.

Le transport est payé dans 53,5 % des cas par l'ouvrière et seulement dans 19,3 % des cas directement par l'employeur. Ce paiement se fait par jour dans 54% des cas, il varie de 1 à 9Dt/jour, mais les valeurs les plus récurrentes sont 3-4Dt. Il est payé par semaine dans 8% des cas, où le coût varie de 6 à 21Dt, avec une majorité pour le 12Dt/semaine.

#### Risques encourus lors du transport, dont les violences

L'un des risques les plus connus, le plus médiatisé aussi, sur l'intégrité physique des ouvrières agricoles, sont les accidents de trajet. Or 63% de ces ouvrières ne savent pas que ces accidents sont assimilés à des accidents de travail, les 33% qui ont cette information confirment le même pourcentage du graphique détaillant les risques professionnels connus des ouvrières agricoles.



Les autres risques comprennent les violences subis par les ouvrières lors du transport. Ainsi, 8% d'entre elles déclarent subir des violences physiques et morales, la plus part du temps dans les moyens de transports (camions et voitures) et parfois au niveau du point de rassemblement. Cette violence est exercée dans 51% des cas par le transporteur et dans 14% des cas par les collègues.

#### Violences et harcèlement subis par les ouvrières agricoles sur les lieux du travail

Les ouvrières agricoles déclarent à un taux de 26% avoir subi une forme de violence, dont 67,50 % une violence physique et 23,33 % morale. En outre, 7,50 % disent avoir subi du harcèlement sexuel. Par rapport à celles qui ont été menacées, 64 % déclarent avoir subi des menaces physiques, et 24 % ont subi des menaces morales, par exemple à Jendouba les ouvrières ont été menacées de ne pas être payées ou d'être expulsées.

Le type de contrat de travail ne présente pas d'assurance contre la violence sur le lieu du travail. Ainsi, à part les collectrices de palourdes et des PAM (des auto-employeurs), les ouvrières ayant les autres types de contrat ont subi des violences à des taux de 57% et 25% respectivement dans le cas du contrat écrit et statutaires, ce qui est très étonnant, et de 27% dans le cas des accords verbaux de travail.

# Entretiens avec les ouvrieres

# **QUESTIONNAIRE**

	•••••	Caracté	ristiques de la région où a lieu le	travail (1-6 à remplir par l'enc	mêteur)			
1	Région	1.gouvernorat	2.délégation	3.secteur	Village	Communauté		
2	Lieu de l'enquête	1.Lieu de travail	2.Lieu de résidence	3.Lieu public	4.Autre			
3	Type de région où elle travaille	1.Plateau	2.Montagneux	3.Forestier	4.Côtier	5.Autre		
·	4	}		\	<u> </u>			
4	Le chemin vers le lieu du travail	1.Route goudronnée	2.Chemin agricole	3.Chemin non aménagé	4.Chemin privé	5.Autre		
5	Moyen de transport	1.Voiture	2.Camion	3.Tracteur	4.Animal	5. A pieds	6. Autres	
6	Typologie de l'exploitation	1.Petite exploitation	2.Exploitation moyenne	3.Grande exploitation privée	4.Exploitation domaniale	5.Autre		
·		familiale	familiale	}	4. Olivier	5.Produits		
7	Activité végétale où travaille	1.Grande culture	2.Cultures pluviales	3.Agricultures irriguées	4. Oliviei	forestiers	6. Autres	
}		}	2.aviculture et autres petits	{				
8	Activité animale où travaille	1.Elevage grands ruminants	ruminants	3.Pêche	4.Collecte de Palourdes	5.Apiculture	6. Autres	
9	Travail actuel de l'ouvrière	1. Binage	2.Récolte	3.Semis/plantation	4.Animaux	5. Autre		
10	Age de l'enquétée	1.18-20	2.21-40	3.41-50	4.51-60	5.plus que 60		
11	Etat de santé	1.Bonne	2.Maladie chronique	3.Maladie non chronique	4.Enceinte			
12	Handicap	1.Non	2.Moteur	3.Auditif-visuel	4.Autre			
14	Etat civil	1.Célibataire	2.Mariée	3.Divorcée	4.Veuve			
15	Niveau éducatif	1.Analphabète	2.Enseignement des adultes	3.Primaire	4.Collège	5.Secondaire	6.Professionnel	7.Supérieur
16	Formation professionnelle	1.Contrat d'apprentissage	2.Pratique	3.Formation avec certificat	4.Aucune formation			
17	Domaine de formation professionnelle	1. Agriculture	2.Elevage	3.Pêche	4.Autre			
			Conditions	de travail				
18	Stabilité dans l'emploi	1.permanant	2.Saisonnier	3.Occasionnel	4.À temps partiel			
19	Le travail non permanent est –il exercé	1.Oui	2.Non	Si non, passez directement au				
f	dans la même exploitation	<del> </del>	ļ	n° 23	ļ			
20	Si oui, depuis quand vous exercez le travail occasionnel dans la même	1.Moins de 3 ans	2.5 ans	3. plus de 10 ans	4.Autre			
20	exploitation	1.IVIOITIS DE 3 aris	Z.3 dris	3. pius de 10 ans	4.Autre			
ļ	Si oui, nombre de jours travaillés chaque	<del> </del>	ļ	<del>}</del>	<u> </u>			
21	fois	1. 1 semaine	2. 15 jours	3. 1 Mois	4. 1 Saison			
	Quel est le cycle de reprise du travail	1.Une fois par an dans la		3. Plusieurs fois d'une façon				
22	occasionnel	même saison	2. Deux fois par an	irrégulière	4. Autre			
23	Forme du contrat de travail	1.verbal	2.ecrit	3.Écrit avec signature	4.Statutaire			
L	I and the second	i		légalisée	i			
24	Organisation du travail	1.Travail de jour	2. Partiel	3.Travail de nuit	4.Par alternance			
25	Régime horaire	1.54 h	2.48h	3.40h	4heures par jour			
				}				
26	Nr de jours de travail dans le poste actuel	1.Par semaine:jours	2. Par moijours	3. Par anjours	4. Par saisonjours			
		}						
27	Statut de l'employeur	1.Enterprise publique	2.Société privée	3.Personne physique	4.Autre			
28	Repos hebdomadaire	1.Dimanche	2.Au cour de la semaine	3.Aucun	4.Autre			
29	Qui décide du jour du repos	1.Employeur	2.Ouvrière	3.Selon nécessité du travail	4.Selon disponibilité du			
}		}		<b>{</b>	travail			
30	Congé annuel	1.Pas de congé	2.Jouie de la totalité du congé	3.Jouie d'une partie du congé	4.Autre			
	<u> </u>	{		3.Les jours des fêtes				
31	Jours fériés chômés payés	1.0ui	2.Non	religieuses seulement	4.Autre			
32	Les intermédiaires au rapport de travail	1.Membre de la famille	2.Voisins	3.Intermédiaire	4.Autre			
33	Distance entre résidence et lieu de travail	1. Moins de 1km	2. 1-5km	3. 5-10km	4.plus que 10 km			
33	L	1. WOULS de 1811	2. 1°3KIII	}	+.pius que 10 kiii			
34	Vestiaire	1.inexistant	2. separation hommes/femmes	3. pas de separation	4.indecent			
		}		hommes/femmes				
35	Bloc sanitaire	1.inexistant	2. separation hommes/femmes	<ol><li>pas de separation hommes/femmes</li></ol>	4.indecent			
36	Repos quotidien	1 Travail contenu	2.30 min	3.45 min	4.60 min			
	Avez-vous subi de la violence dans les	1.Travail contenu						
37	lieux de travail	1.Oui	2.Non	si non on passe à 40			İ	
20	Quels types de violence dont vous été	1 mc!-	2 nh!	2 harchlamontf'-	4 harshlam+			
38	victime	1.morale	2.physique	3.harcèlement professionnel	arcelement sexuel			
39	Si oui listez les exemples de violences							
}	morales	}	,	·	;		ļ	
40	Si non, vous avez subi des menace de violence dans les lieux de travail ?	1.morale	2.physique	3. Non				
	violence dans les lieux de travail ?	·····	Perception de l'ouvrière	·····				
41	Lieu de travail	1.excellent	2.bien	3.acceptable	4.indecent			
42	Conditions de travail	1.excellent	2.bien	3.acceptable	4.indecent		ļ	
43	Nature du travail	1. très épuisant	2.penible	3. nuisible à la santé	4.leger			
44	Valeur du salaire	1. suffisant	2.insuffisant	3.acceptable	4.gratuit			
		1.Salaire égale aux salaires		}			[	
45	Salaire égale pour travail de valeur égale	des hommes	2.Salaire inférieur aux salaires des hommes	Salaire supérieur aux salaires des hommes	4.Je ne sais pas			
	<u> </u>	<u> </u>	ues nommes	Jaian C3 UCS HUITINGS	<u> </u>		ļ	
	<u>.</u>	! <u></u>	form forting de Version 6: f	L	<u> </u>		ļ	
·	:	R	émunération de l'enquêtée  2.Suspension du contrat de	,				
46	Situation professionnelle actuelle	1.en activité	, .	3.en congé	4.en chomage			
}	<del></del>	}	travail	<del>}</del>	.Ouvrière hautement			
47	Qualification professionnelle	1.apprenti	2.Ouvrière non qualifiée	3.Ouvrière qualifiée	qualifiée			
	C-1.	41	2 6 - 6 - 7 - 7 - 7 - 7 - 7 - 7 - 7 - 7 -	2	4.Travail familial sans			
48	Salaire	1.journalier	2.hebdomadaire	3.mensuel	salaire			
49	Evaluation du salaire	1.En nombre jours de travail	2.à la tache	3.au kg	4.Selon la nature du			
1		L		3.00 ng	travail			
}								
50 51	vous avez un autre revenu ? Si oui quel types de revenu ?	1.oui 1.régulier	2.non 2.Non régulier	3.pension	4.assistance sociale			

		T					[	T
52	Qu'elle est cette source de revenu ?	1.Journalier	2.Hebdomadaire	3.Mensuel	4.Annuel	r		ļ 
53	Montant du salaire	Dt	Dt	DT	DT			
54	vous disposez de votre salaire	1.oui	2.non	3.en partie	4.En commun accord avec le mari			; ! !
55	Affiliation syndicale	1.oui	2.non	3.Ne connait pas le syndicat agricole	4.Connaissance mais refus d'affiliation	5. Conniassance et volonté de s'affilier		
56	Est-ce vous êtes immatriculée	1.Oui affiliée au titre d'activité agricole	La couverture sociale  2.Non affiliée d'une manière générale	3.Affiliation au titre d'une autre activité	4.Enregistrée à un programme d'assistance sociale			
57	Régime d'affiliation	1.CNRPS	2.CNSS Agricole	3.CNSS non agricole	4.CNSS non salarié			
58	Paiement des cotisations d'une manière régulière	1.oui	2.non	3.Pendant les saisons	4.Suspendu			
59	Enfant à charge	1.À la charge de l'ouvrière: nbre	2/charge du conjoint:	3.Régime des étudiants:	4.Sous tutelle d'une institution:			
60	Les causes de non affiliation à un régime de sécurité sociale	1.ignorance	2.Abstention de l'employeu	3.Cout très élevé	4. La déchéance du droit à d'autres avantages			
61	Causes de suspension de l'affiliation	1.Absence de ressources financières	2.Refus de l'employeur	3.chomage	4.Autre			
62	Avez-vous déployé des efforts pour la régularisation de l'affiliation	1.oui	2.non	3.Absence de ressources financières	4.Aucune idée			
63	Vous connaissez des ouvrières agricoles qui bénéficient d'une pension de retraite	1.oui	2.non	3.oui dans d'autres fermes	4.Aucune idée			
64	Pris en charge par la CNAM des maladies	1.oui	2.non	3.Aucune idée	4.soin gratuit			
65	chroniques votre régime de couverture contre la	1.CNAM	2.Gratuité des soins	3.Tarif réduit des soins	4.Assurance mutuelle	5. Avec le Mari	6. Avec le père	: 
66	maladie Si 1, quelle est la filière d'assurance	{	2.filière privée de soins	3.système de	complémentaire 4.Aucune idée			 !
	maladie ? Qu'elle protection sociale pouvez vous	1. filière publique de soins	z.mere privee de soms	remboursement de frais	4.Aucune laee	}		
67	avoir à la naissance d'un bébé (accouchement et maternité) ?	2.prestations en espèce	2.soins(prestations en nature)	3.congé d'accouchement	4.congé de maternité			
68	Selon le régime de sécurité sociale quel établissement sanitaire vous féquentez en cas de maladie ?	1.clinique privée	2.dispensaire	3.hôpital régional	4.médecin privé			
	Selon le régime de sécurité sociale quel	}						!
69	établissement sanitaire vous fréquentez en cas d'accouchement ?	1.clinique privée	2.dispensaire	3.hôpital régional	4.médecin privé			
69	en cas d'accouchement ?		2.dispensaire Risques professionnels	3.hôpital régional	4.médecin privé			
70	en cas d'accouchement ? Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés		·	3.hôpital régional  2.maladies professionnelles	4.médecin privé  4.Aucune idée			
	en cas d'accouchement ?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes		Risques professionnels					
70	en cas d'accouchement ?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Oui ou non  Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?	1.accident de trajet 1.oui	Risques professionnels  2.accident de travail  2.non	2.maladies professionnelles	4.Aucune idée			
70 71 72	en cas d'accouchement ?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Oui ou non  Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques?	1.accident de trajet	Risques professionnels  2.accident de travail					
70	en cas d'accouchement ?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Oui ou non  Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques?  Vous utilisez des outils de travail dangereux?	1.accident de trajet 1.oui 1.oui d'une manière	Risques professionnels  2.accident de travail  2.non	2.maladies professionnelles	4.Aucune idée			
70 71 72 73 74	en cas d'accouchement ?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Oui ou non  Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques?  Vous utilisez des outils de travail dangereux?  Vous avec reçu de la formation santé et sécurité ?	1.accident de trajet  1.oui  1.oui d'une manière régulière  1.oui  1.oui	2.accident de travail 2.non 2.non 2.non 2.non	2.maladies professionnelles 3.parfois	4.Aucune idée 4.Aucune idée			
70 71 72 73 74 75	en cas d'accouchement ?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Oui ou non Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques?  Vous utilisez des outils de travail dangereux?  Vous avez reçu de la formation santé et	1.accident de trajet  1.oui 1.oui d'une manière régulière 1.oui	Risques professionnels  2.accident de travail  2.non  2.non  2.non	2.maladies professionnelles 3.parfois 3.parfois	4.Aucune idée 4.Aucune idée 4.Aucune idée			
70 71 72 73 74 75 76	en cas d'accouchement ?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Oui ou non  Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques?  Vous utilisez des outils de travail dangereux?  Vous avez reçu de la formation santé et sécurité ?  Si uoi  Quel type de formation?	1.accident de trajet  1.oui  1.oui d'une manière régulière  1.oui  1.oui	2.accident de travail 2.non 2.non 2.non 2.non	2.maladies professionnelles 3.parfois 3.parfois	4.Aucune idée 4.Aucune idée 4.Aucune idée			
70 71 72 73 74 75 76 77	en cas d'accouchement ?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Qui ou non Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques?  Vous utilisez des outils de travail dangereux?  Vous avez reçu de la formation santé et sécurité ?  Si uoi  Quel type de formation?	1.accident de trajet  1.oui  1.oui d'une manière régulière  1.oui  1.oui régulièrement	2.accident de travail 2.non 2.non 2.non 2.non 1.rrégulière	2.maladies professionnelles  3.parfois  3.parfois  3.parfois  3.parfois	4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée			
70 71 72 73 74 75 76	en cas d'accouchement ?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Qui ou non Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques? Vous utilisez des outils de travail dangereux? Vous avez reçu de la formation santé et sécurité ? Si uoi Quel type de formation? Qui a donné cette formation ? Moyens de protections et de sécurités Vous bénéficiez d'une couverture contre les accidents de travail et maladies	1.accident de trajet  1.oui  1.oui d'une manière régulière  1.oui  1.oui	2.accident de travail 2.non 2.non 2.non 2.non	2.maladies professionnelles 3.parfois 3.parfois 3.parfois	4.Aucune idée 4.Aucune idée 4.Aucune idée			
70 71 72 73 74 75 76 77 78	en cas d'accouchement?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Oui ou non  Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques?  Vous utilisez des outils de travail dangereux?  Vous vetries que le la formation santé et sécurité ?  Si uoi  Quel type de formation?  Qui a donné cette formation?  Moyens de protections et de sécurités  Vous bénéficiez d'une couverture contre les accidents de travail en maidies professionnelles  Vous avez eu des accidents sur le lieu de travail ou maladies professionnelles	1.accident de trajet  1.oui 1.oui d'une manière régulière 1.oui 1.oui régulièrement	2.accident de travail 2.non	2.maladies professionnelles     3.parfois     3.parfois     3.parfois     3.parfois  3.disponibles mais on les r'utilise pas	4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée			
70 71 72 73 74 75 76 77 78	en cas d'accouchement?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Oui ou non  Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques?  Vous utilisez des produits chimiques?  Vous utilisez des outils de travail dangereux?  Vous avez reçu de la formation santé et sécurité?  Si uoi  Quel type de formation?  Qui a donné cette formation?  Moyens de protections et de sécurités  Vous bénéficiez d'une couverture contre les accidents de travail et maladies professionnelles  Vous avez et des accidents sur le lieu de	1.accident de trajet  1.oui 1.oui d'une manière régulière 1.oui 1.oui régulièrement  1.suffisantes 1.oui	2.accident de travail 2.non 2.non 2.non 2.non 1.non 2.non 2.non 2.non 2.non 2.non 2.non 2.non 2.non	2.maladies professionnelles 3.parfois 3.parfois 3.parfois 3.disponibles mais on les n'utilise pas 3.Aucune idée	4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. insuffisantes  4. insuffisantes			
70 71 72 73 74 75 76 77 78 79	en cas d'accouchement?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Oui ou non  Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques?  Vous utilisez des outils de travail dangereux?  Vous avez reçu de la formation santé et sécurité?  Si uoi  Quel type de formation?  Qui a donné cette formation?  Moyens de protections et de sécurités vous bénéficiez d'une couverture contre les accidents de travail et maladies professionnelles  Vous avez u des accidents sur le lieu de travail ou maladies professionnelles  Vous avez u des accidents sur le lieu de travail ou maladies professionnelles	1.accident de trajet  1.oui 1.oui d'une manière régulière 1.oui 1.oui régulièrement  1.suffisantes 1.oui	2.non	2.maladies professionnelles  3.parfois  3.parfois  3.parfois  3.parfois  3.disponibles mais on les n'utilise pas  3.Aucune idée  3. oui mais non déclarés	4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. insuffisantes  4. insuffisantes			
70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80	en cas d'accouchement?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Oui ou non  Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques?  Vous utilisez des outils de travail dangereux?  Vous avez reçu de la formation santé et sécurité ?  Si uoi  Quel type de formation?  Qui a donné cette formation?  Moyens de protections et de sécurités  Vous bénéficiez d'une couverture contre les accidents de travail en laadies professionnelles  professionnelles  Vous avez eu des accidents sur le lieu de travail ou maladies professionnelles  Si oui, la partie qui supporte les frais de soins ?  Est-ce que vous avez eu un congé de maladie ou accident de travail ?  si oui est ce que c'est un congé de maladie payé ?	1.accident de trajet  1.oui 1.oui d'une manière régulière 1.oui 1.oui 1.oui régulièrement  1.suffisantes 1.oui 1.oui 1.oui	2.accident de travail 2.non	2.maladies professionnelles  3.parfois  3.parfois  3.parfois  3.parfois  3.disponibles mais on les n'utilise pas  3.Aucune idée  3. oui mais non déclarés	4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. insuffisantes  4. insuffisantes			
70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81	en cas d'accouchement?  Vous connaissez de catégories de risques professionnels auxquels vous êtes exposés Qui ou non Vous connaissez que les accident de trajet sont assimilés à des accidents de travail ?  Vous utilisez des produits chimiques? Vous utilisez des outils de travail dangereux? Vous avez reçu de la formation santé et sécurité? Si uoi Quel type de formation? Qui a donné cette formation? Moyens de protections et de sécurités Vous bénéficiez d'une couverture contre les accidents de travail et maladies professionnelles Vous avez eu des accidents sur le lieu de travail ou maladies professionnelles Vous avez eu des accidents sur le lieu de travail ou maladies professionnelles Si oui, la partie qui supporte les frais de soins?  Est-ce que vous avez eu un congé de maladie ou accident de travail?	1.accident de trajet  1.oui 1.oui d'une manière régulière 1.oui 1.oui régulièrement  1.suffisantes 1.oui 1.oui 1.oui	2.accident de travail 2.accident de travail 2.non 2.non 2.non 2.non 1rrégulière 2.inexistantes 2.non 2.non 2.non	2.maladies professionnelles  3.parfois  3.parfois  3.parfois  3.parfois  3.disponibles mais on les n'utilise pas  3.Aucune idée  3. oui mais non déclarés	4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. Aucune idée  4. insuffisantes  4. insuffisantes			

		,	,	·		,	 
86	Charge familiale	1.elle supporte seule les charges familiales	2.elle participe aux charges	3.Aucune participation	4.Autre		
87	Type de famille avec laquelle vit la questionnée	1.noyautique	2.avec la famille du conjoint	3.avec la famille de l'ouvrière	4.Autre		
88	Nombre d'enfants à charge moins de 5 ans ?	1.0	2.1	3.2	4.3		
89	Résidence du conjoint	1.en famille	2.pas avec sa famille	3.Résidant à l'étranger	4.Autre		
90	revenu du conjoint	1.régulier	2. irrégulier	3.pas de revenu	4.Autre		 
91	fréquence du revenu du conjoint	1.Salaire journalier	2.salaire hebdomadaire	3.Salaire mensuel	4.Salaire saisonnier		 
92	Salaire moyen du mari	1.Salaire journalier dt	2.salaire hebdomadaire dt	3.Salaire mensuel dt	4.Salaire saisonnier dt		
93	Responsabilité du conjoint par rapport aux charges familiales	Il est le seul en charge des dépenses de la famille	2.participe aux charges familiales	3.Etat d'incapacité	4.Refuse de participer		
94	Situation régime de sécurité sociale	1affilié	2.non affilié	3.affiliation sans paiement des cotisations	4.Autre		
95	vous disposez du revenu du conjoint ?	1.oui	2.non	3.parfois	4.après avis et consentement du conjoint		
			Le transport				
96	Catégorie de transport pour aller au travail	1.Transport agricole	2.Transport rural	3.Intermédiaire	4.L'employeur	5. Par ses propores moyens	
97	la violence lors du transport	1. Oui	2.Non			}	
98	Si oui, où et de la part de qui?	1.Station de transport	2.Dans les moyens de transport	3.De la part du transporteur	4.De la part des collègues		
99	Frais de transport	1.quotidiennement: dt	2.hebdomadaire: dt	3.mensuel:dt	4.Sans frais transport		
100	Qui supporte les frais de transport	1.L'ouvrière	2.L'employeur	3.Moyen de transport personnel	4.Sans moyen de transport		

# Annexe 3 : Les Conventions OIT ratifiées et non ratifiées

#### Conventions internationales de l'OIT régissant le secteur agricole

Les déclarations et les conventions en surbrillance sont concernent directement le secteur agricole

#### I – Les déclarations

Déclarations	État actuel	Note
La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi – 1998	En vigueur	La Déclaration oblige les États Membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes, à respecter et à promouvoir les principes et les droits, classés selon quatre catégories :  - La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective,  - L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,  - L'abolition effective du travail des enfants,  - L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.  Ces droits sont universels et qu'ils s'appliquent à tous les peuples et tous les États, quel que soit leur niveau de développement économique
Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable – 2008		La Déclaration constitue une base sur laquelle l'OIT peut efficacement soutenir les efforts de ses mandants visant à promouvoir et faire progresser la justice sociale par le biais de ses quatre objectifs stratégiques :  - Les principes et droits fondamentaux au travail, - L'emploi, - La protection sociale, - Le dialogue social et le tripartisme.  La déclaration stipule également que « L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination doivent être considérées comme des questions transversales aux objectifs stratégiques mentionnés précédemment. »

## II – Liste des conventions ratifiées par la Tunisie

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930   En vigueur   Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948   18 juin 1957   En vigueur   Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949   15 mai 1957   En vigueur   Ci00 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951   11 oct. 1968   En vigueur   Ci00 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951   11 oct. 1968   En vigueur   Ci00 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951   12 janv. 1959   En vigueur   Ci03 - Convention (n° 110) sur l'abolitrion du travail forcé, 1957   12 janv. 1959   En vigueur   Ci03 - Convention (n° 112) sur l'abolitrion du travail des enfants, 1999   28 fevt. 2000   En vigueur   Ci03 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999   28 fevt. 2000   En vigueur   Ci03 - Convention (n° 1822) sur les pires formes de travail des enfants, 1999   28 fevt. 2000   En vigueur   Ci04 - Convention (n° 1822) sur la politique de l'emploi, 1964   17 févt. 1966   En vigueur   Ci04 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964   17 févt. 2014   En vigueur   Ci04 - Convention (n° 1244) sur les consultations triparrites relatives aux normes   11 févt. 2014   En vigueur   Ci05 - Convention (n° 123 sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921   15 mai 1957   En vigueur   Ci01 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921   15 mai 1957   En vigueur   Ci01 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925   12 janv. 1959   En vigueur   Ci03 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925   12 janv. 1959   En vigueur   Ci03 - Convention (n° 18) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 192   12 janv. 1959   En vigueur   Ci03 - Convention (n° 195) sur la protection du salaire, 1949   28 mai 1958   En vigueur   Ci04 - Convention (n° 195) sur la protection du salaire, 1949   28 mai 1958   En vigueur   Ci14 - Convention (n° 113) sur l'exa	Conventions	Date	État actuel
CORP - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 18 juin 1957 En vigueur CORPS - Convention (n° 108) sur l'égalité de rémunération, 1951 10 ct. 1968 En vigueur CIIO - Convention (n° 100) sur l'àpolition du travail forcé, 1957 12 janv. 1959 En vigueur CIII - Convention (n° 103) sur l'àpolition du travail forcé, 1957 12 janv. 1959 En vigueur CIII - Convention (n° 1138) sur l'àpolition du travail forcé, 1957 12 janv. 1959 En vigueur CIII - Convention (n° 1188) sur l'àpolition du travail des enfants, 1999 28 fèvr. 2000 En vigueur CII2 - Convention (n° 128) sur l'àpolitique de l'emploi, 1964 17 fèvr. 1966 En vigueur CII2 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 17 fèvr. 1966 En vigueur CII4 - Convention (n° 124) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 En vigueur CII - Convention (n° 121) sur le droit d'association (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur CII2 - Convention (n° 121) sur le droit d'association (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur CII2 - Convention (n° 121) sur le droit d'association (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur CII2 - Convention (n° 121) sur le réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur CII2 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 12 janv. 1959 En vigueur CII2 - Convention (n° 188) sur les maladies professionnelles, 1925 12 jain 1956 En vigueur CII2 - Convention (n° 188) sur les exréce de l'emploi, 1948 11 oct. 1968 En vigueur CII2 - Convention (n° 88) sur les exréce de l'emploi, 1948 11 oct. 1968 En vigueur CII2 - Convention (n° 195) sur la protection du salaire, 1949 28 mai 1958 En vigueur CII3 - Convention (n° 195) sur la protection du salaire, 1949 28 mai 1958 En vigueur CII4 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur CII4 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur CII4 - Convention (n° 117) sur la politique sociale	Fondamentales		
COR7 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948         18 juin 1957         En vigueur           COR98 - Convention (n° 89) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949         15 mai 1957         En vigueur           C100 - Convention (n° 100) sur l'abolition du travail forcé, 1957         12 janv. 1959         En vigueur           C111 - Convention (n° 1138) sur l'abolition du travail forcé, 1957         12 janv. 1959         En vigueur           C113 - Convention (n° 1138) sur l'apolitique de l'emploi, 1964         19 oct. 1995         En vigueur           C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999         28 fèvr. 2000         En vigueur           Des gouvernance (prioritaires)         a vigueur         11 fèvr. 1966         En vigueur           C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964         17 fèvr. 1966         En vigueur           C124 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976         En vigueur           C012 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921         15 mai 1957         En vigueur           C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921         15 mai 1957         En vigueur           C012 - Convention (n° 18) sur le sonaldies professionnelles, 1925         12 juin 1959         En vigueur           C018	C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	17 déc. 1962	En vigueur
C098 - Convention (n° 198) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 15 mai 1957 En vigueur C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 11 oct. 1968 En vigueur C110 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 12 janv. 1959 En vigueur C111 - Convention (n° 118) sur l'âge minimum, 1973Age minimum spécifié: 16 ans 19 oct. 1995 En vigueur C138 - Convention (n° 182) sur les pites formes de travail des enfants, 1999 28 févr. 2000 En vigueur C132 - Convention (n° 182) sur les pites formes de travail des enfants, 1999 28 févr. 2000 En vigueur C132 - Convention (n° 182) sur les poitsique de l'emploi, 1964 17 févr. 1966 En vigueur C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 C154 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur C161 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur C1612 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 12 jain 1956 En vigueur C1613 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 12 jain 1956 En vigueur C1614 - Convention (n° 18) sur le service de l'emploi, 1948 11 oct. 1968 En vigueur C1615 - Convention (n° 195) sur la protection du salaire, 1949 28 mai 1958 En vigueur C1616 - Convention (n° 195) sur la protection du salaire, 1949 28 mai 1958 En vigueur C1617 - Convention (n° 113) sur le contrat d'engagement des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C1618 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C1614 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C1615 - Convention (n° 118) sur l'examen médical des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C1616 - Convention (n° 118) sur le protection des machines, 1963 14 avr. 1970 En vigueur C1	C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	18 juin 1957	
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 11 oct. 1968 En vigueur C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 12 janv. 1959 En vigueur C111 - Convention (n° 1111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 14 sept. 1959 En vigueur C182 - Convention (n° 182) sur l'age minimum, 1973Age minimum spécifié: 16 ans 19 oct. 1995 En vigueur C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 28 févr. 2000 En vigueur C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 28 févr. 2000 En vigueur C162 - Convention (n° 182) sur la politique de l'emploi, 1964 17 févr. 1966 En vigueur C164 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 18 reinqueur C164 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 18 reinqueur C101 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur C101 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 12 janv. 1959 En vigueur C101 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 12 janv. 1959 En vigueur C101 - Convention (n° 18) sur le service de l'emploi, 1948 11 oct. 1968 En vigueur C1095 - Convention (n° 18) sur le protection du salaire, 1949 28 mai 1958 En vigueur C1095 - Convention (n° 19) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 12 janv. 1959 En vigueur C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C115 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 14 avr. 1970 En vigueur C115 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté 20 sept. 1965 En vigueur C115 - Convention (n° 11		,	
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 12 janv. 1959 En vigueur C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 14 sept. 1959 En vigueur C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum. 1973Age minimum spécifié: 16 ans 190 ct. 1995 En vigueur C138 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 28 fèvr. 2000 En vigueur C162 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 17 fèvr. 1966 En vigueur C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail. 1976  Technique  C014 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail. 1976  Technique  C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur C013 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 12 janv. 1959 En vigueur C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 12 janv. 1959 En vigueur C019 - Convention (n° 18) sur le service de l'emploi, 1948 11 oct. 1968 En vigueur C095 - Convention (n° 189) sur le particulture (accidents du travail), 1925 12 janv. 1959 En vigueur C095 - Convention (n° 195) sur la protection du salaire, 1949 28 mai 1958 En vigueur C095 - Convention (n° 195) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 En vigueur C014 - Convention (n° 113) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 En vigueur C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C114 - Convention (n° 114) sur le politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 14 avr. 1970 En vigueur C114 - Convention (n° 115) sur le politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 14 avr. 1970 En vigueur C114	C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	11 oct. 1968	En vigueur
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958   14 sept. 1959   En vigueur C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973Age minimum spécifié: 16 ans   19 oct. 1995   En vigueur C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999   28 févr. 2000   En vigueur C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964   17 févr. 1966   En vigueur C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes in 16 févr. 2014   En vigueur chremationales du travail, 1976   En vigueur chremationales du travail, 1976   En vigueur C112 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes in 16 févr. 2014   En vigueur chremationales du travail, 1976   En vigueur C112 - Convention (n° 112) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921   15 mai 1957   En vigueur C112 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921   15 mai 1957   En vigueur C112 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925   12 jan. 1959   En vigueur C119 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925   12 jan. 1959   En vigueur C119 - Convention (n° 188) sur le service de l'emploi, 1948   11 oct. 1968   En vigueur C119 - Convention (n° 195) sur la protection du salaire, 1949   28 mai 1958   En vigueur C114 - Convention (n° 195) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951   12 jan. 1959   En vigueur C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pécheurs, 1959   14 janv. 1963   En vigueur C114 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pécheurs, 1959   14 janv. 1963   En vigueur C114 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961   15 janv. 1962   En vigueur C114 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961   15 janv. 1970   En vigueur C114 - Convention (n° 115) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962   14 avr. 1970   En vigueur C114 - Convention (n° 115) sur la politiq		12 janv. 1959	En vigueur
Degouvernance (prioritaires)   Degouvernance (prioritaires)	C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	-	En vigueur
C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 17 févr. 1966 En vigueur C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 En vigueur C11 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur C11 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur C11 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur C11 - Convention (n° 18) sur le smaladies professionnelles, 1925 12 janv. 1959 En vigueur C11 - Convention (n° 18) sur le smaladies professionnelles, 1925 12 janv. 1959 En vigueur C11 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 12 janv. 1959 En vigueur C11 - Convention (n° 19) sur le service de l'emploi, 1948 11 oct. 1968 En vigueur C11 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 28 mai 1958 En vigueur C113 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 12 janv. 1959 En vigueur C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C114 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961 15 janv. 1962 En vigueur C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 14 avr. 1970 En vigueur C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à gl et i) C119 - Convention (n° 118) sur la protection des machines, 1963 14 avr. 1970 En vigueur C117 - Convention (n° 118) sur la protection des machines, 1963 14 avr. 1970 En vigueur C115 - Convention (n° 115) sur la protection des machines, 1963 14 avr. 1970 En vigueur C115 - Convention (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 25 févr. 1989 En vigueur C150 - Convention (n° 150) sur la dministration du travail, 1978 25	C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973Age minimum spécifié: 16 ans	19 oct. 1995	En vigueur
C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964  C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976  C011 - Convention (n° 114) sur le droit d'association (agriculture), 1921  C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921  C012 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925  C013 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925  C014 - Convention (n° 18) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925  C015 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925  C016 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925  C017 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925  C018 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925  C019 - Convention (n° 19) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 12 janv. 1958  En vigueur  C019 - Convention (n° 19) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 12 janv. 1959  C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pécheurs, 1959  C114 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pécheurs, 1959  C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pécheurs, 1959  C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961  C117 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961  C118 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961  C119 - Convention (n° 119) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  C119 - Convention (n° 119) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  C119 - Convention (n° 119) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  C119 - Convention (n° 119) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  C119 - Convention (n° 119) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  C119 - Convention (n° 119) sur la politique sociale (obje	C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	28 févr. 2000	En vigueur
C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976  Techniques  C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921  C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921  C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925  C018 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925  C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925  C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925  C019 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949  C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949  C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 12 janv. 1959  En vigueur  C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959  C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959  C115 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959  C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961  C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à gl et i)  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  C119 - Convention (n° 119) sur le poids maximum, 1967  C120 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C121 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C122 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C123 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C135 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C142 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C151	De gouvernance (prioritaires)		
Techniques  C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur  C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur  C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 12 janv. 1959 En vigueur  C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 12 juin 1956 En vigueur  C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 11 oct. 1968 En vigueur  C095 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1921 En vigueur  C095 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 En vigueur  C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pècheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur  C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pècheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur  C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961 15 janv. 1962 En vigueur  C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 14 avr. 1970 En vigueur  C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté els branches a) à g) et i)  C119 - Convention (n° 118) sur l'egalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté els branches a) à g) et i)  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963 14 avr. 1970 En vigueur  C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967 14 avr. 1970 En vigueur  C128 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967 14 avr. 1970 En vigueur  C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 25 mai 2007 En vigueur  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 23 mai 1988 En vigueur  C151 - Convention (n° 150) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emp	C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	17 févr. 1966	En vigueur
C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur  C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur  C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 12 jainv. 1959 En vigueur  C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 12 juin 1956 En vigueur  C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 11 oct. 1968 En vigueur  C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 28 mai 1958 En vigueur  C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 12 janv. 1959 En vigueur  C1951 13 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur  C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pécheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur  C114 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961 15 janv. 1962 En vigueur  C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs en normes de base), 1962 14 avr. 1970 En vigueur  C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i)  C119 - Convention (n° 127) sur la protection des machines, 1963 14 avr. 1970 En vigueur  C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967 14 avr. 1970 En vigueur  C128 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967 14 avr. 1970 En vigueur  C129 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 25 mai 2007 En vigueur  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 23 févr. 1989 En vigueur  C151 - Convention (n° 151) sur le poids maximum du travail dans la fonction publique, 1978 11 févr. 2014 En vigueur  C159 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 11 févr. 2014 En vigueur  C159 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 11 févr. 2014 En vigueur  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes la		11 févr. 2014	En vigueur
C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 15 mai 1957 En vigueur C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925 12 janv. 1959 En vigueur C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 12 juin 1956 En vigueur C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 11 oct. 1968 En vigueur C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 28 mai 1958 En vigueur C199 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 12 janv. 1959 En vigueur C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pècheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pècheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961 15 janv. 1962 En vigueur C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 14 avr. 1970 En vigueur C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i) En vigueur C127 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963 14 avr. 1970 En vigueur C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967 14 avr. 1970 En vigueur C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967 14 avr. 1970 En vigueur C142 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 25 añai 2007 En vigueur C142 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 23 févr. 1989 En vigueur C150 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 11 févr. 2014 En vigueur C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 11 févr. 2014 En vigueur C154 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes los sept. 1989 En vigueur C150 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185 08-Jun-2017 En v	Techniques		
C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925  12 janv. 1959  En vigueur  C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925  12 juin 1956  En vigueur  C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948  11 oct. 1968  En vigueur  C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949  28 mai 1958  En vigueur  C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 12 janv. 1959  En vigueur  C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959  14 janv. 1963  En vigueur  C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959  14 janv. 1963  En vigueur  C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961  15 janv. 1962  En vigueur  C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  14 avr. 1970  En vigueur  C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i)  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  14 avr. 1970  En vigueur  C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  14 avr. 1970  En vigueur  C135 - Convention (n° 125) sur le poids maximum, 1967  14 avr. 1970  En vigueur  C142 - Convention (n° 120) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  23 févr. 1989  En vigueur  C150 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  23 mai 1988  En vigueur  C151 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  23 mai 1988  En vigueur  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  11 févr. 2014  En vigueur  C159 - Convention (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  11 févr. 2014  En vigueur  C159 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  Os par. 2017  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Os avr. 2017	C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	15 mai 1957	En vigueur
C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925  12 juin 1956  En vigueur  C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948  11 oct. 1968  En vigueur  C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949  28 mai 1958  En vigueur  C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 12 janv. 1959  En vigueur  C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pècheurs, 1959  C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pècheurs, 1959  C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961  C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i)  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C135 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C142 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C185 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  O8-Jun-2017  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  O5 avr. 2017  En vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006  En vigueur	C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	15 mai 1957	En vigueur
C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948  C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949  28 mai 1958  En vigueur  C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 12 janv. 1959  En vigueur  C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pècheurs, 1959  C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pècheurs, 1959  C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961  C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i)  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C135 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C142 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971  C150 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  C151 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes  Anadicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle  qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  O8-Jun-2017  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2016 à la MLC, 2006  En vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006  En vigueur	C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925	12 janv. 1959	En vigueur
C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949  28 mai 1958  En vigueur  C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 12 janv. 1959  En vigueur  C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959  14 janv. 1963  En vigueur  C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959  14 janv. 1963  En vigueur  C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961  C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i)  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  14 avr. 1970  En vigueur  C127 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  14 avr. 1970  En vigueur  C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C14 avr. 1970  En vigueur  C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971  C142 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971  C150 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 154) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes  handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle  qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  08-Jun-2017  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2016 à la MLC, 2006  En vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006  En vigueur	C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	12 juin 1956	En vigueur
C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 12 janv. 1959 En vigueur 1951  C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961 15 janv. 1962 En vigueur C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 14 avr. 1970 En vigueur C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i) En vigueur C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963 14 avr. 1970 En vigueur C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967 14 avr. 1970 En vigueur C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 25 mai 2007 En vigueur C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 23 févr. 1989 En vigueur C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 23 mai 1988 En vigueur C151 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail dans la fonction publique, 1978 11 févr. 2014 En vigueur C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 11 févr. 2014 En vigueur C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes C185 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes C185 - Convention (n° 159) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle 19 mai 2016 En vigueur C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle 19 mai 2016 En vigueur Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185 08-Jun-2017 En vigueur Amendements de 2014 à la MLC, 2006 En autente de la déclaration d'acceptation 08-Jan-2019 En vigueur Amendements de 2014 à la MLC, 2006	C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948	11 oct. 1968	En vigueur
C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959 14 janv. 1963 En vigueur C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961 15 janv. 1962 En vigueur C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 14 avr. 1970 En vigueur C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i) C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963 14 avr. 1970 En vigueur C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967 14 avr. 1970 En vigueur C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 25 mai 2007 En vigueur C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 23 févr. 1989 En vigueur C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 23 mai 1988 En vigueur C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 11 févr. 2014 En vigueur C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 11 févr. 2014 En vigueur C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes landicapées, 1983 C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185 08-Jun-2017 En vigueur MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) 05 avr. 2017 En vigueur Amendements de 2014 à la MLC, 2006 En vigueur En vigueur En vigueur	C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949	28 mai 1958	En vigueur
C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pècheurs, 1959  14 janv. 1963  En vigueur  C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961  C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  14 avr. 1970  En vigueur  C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i)  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  14 avr. 1970  En vigueur  C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  14 avr. 1970  En vigueur  C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971  25 mai 2007  En vigueur  C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  23 févr. 1989  En vigueur  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  23 mai 1988  En vigueur  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  11 févr. 2014  En vigueur  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  08-Jun-2017  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  50 avr. 2017  En vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006  En vigueur  En vigueur		12 janv. 1959	En vigueur
C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961  C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962  C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  C119 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971  C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  C3 févr. 1989  En vigueur  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C3 mai 1988  En vigueur  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  O8-Jun-2017  En vigueur  En vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006  T8-Jan-2017  En vigueur  En vigueur  D8-Jan-2017  En vigueur  En vigueur	C113 - Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959	14 janv. 1963	En vigueur
C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 14 avr. 1970 En vigueur C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i)  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963 14 avr. 1970 En vigueur C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967 14 avr. 1970 En vigueur C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 25 mai 2007 En vigueur C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 23 févr. 1989 En vigueur C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 23 mai 1988 En vigueur C151 - Convention (n° 150) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 11 févr. 2014 En vigueur C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 11 févr. 2014 En vigueur C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 En vigueur C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 En vigueur C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée Ramendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185 08-Jun-2017 En vigueur En vigueur MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) 05 avr. 2017 En vigueur Amendements de 2014 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation 08-Jan-2019 En vigueur	C114 - Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959	14 janv. 1963	En vigueur
C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962A accepté les branches a) à g) et i)  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C128 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971  C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 159) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  O8-Jun-2017  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  Ten vigueur  En vigueur	C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961	15 janv. 1962	En vigueur
les branches a) à g) et i)  C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963  14 avr. 1970  En vigueur  C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971  C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  08-Jun-2017  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation  08-Jan-2019  En vigueur	C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	14 avr. 1970	En vigueur
C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967  C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971  C135 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C154 - Convention (n° 151) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  Ten vigueur  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Ten vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Ten vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Ten vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur		20 sept. 1965	En vigueur
C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971  C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  O8-Jun-2017  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  Ten vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Ten vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Ten vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur	C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963	14 avr. 1970	En vigueur
C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975  C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation  D2 3 févr. 1989  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  18-Jan-2017  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation  O8-Jan-2019  En vigueur	C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967	14 avr. 1970	En vigueur
C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978  C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  11 févr. 2014  En vigueur  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  Ten vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation  O8-Jan-2019  En vigueur  En vigueur	C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	25 mai 2007	En vigueur
C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978  C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation  11 févr. 2014  En vigueur  8	C142 - Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	23 févr. 1989	En vigueur
C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981  C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  18-Jan-2017  En vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation  08-Jan-2019  En vigueur  En vigueur	C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978	23 mai 1988	En vigueur
C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  18-Jan-2017  En vigueur  En vigueur  En vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006  18-Jan-2017  En vigueur  En vigueur  En vigueur  En vigueur	C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	11 févr. 2014	En vigueur
handicapées, 1983  C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  18-Jan-2017  En vigueur  En vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation  08-Jan-2019  En vigueur	C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	11 févr. 2014	En vigueur
qu'amendée  Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185  08-Jun-2017  En vigueur  MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  05 avr. 2017  En vigueur  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  18-Jan-2017  En vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation  08-Jan-2019  En vigueur		05 sept. 1989	En vigueur
MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  Observ. 2017  En vigueur  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation  Observe. 2017  En vigueur  En vigueur		19 mai 2016	En vigueur
MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)  O5 avr. 2017  En vigueur  Amendements de 2014 à la MLC, 2006  Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation  O8-Jan-2019  En vigueur  En vigueur	Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185	08-Jun-2017	En vigueur
Amendements de 2014 à la MLC, 2006 18-Jan-2017 En vigueur  Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation 08-Jan-2019 En vigueur	MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)	05 avr. 2017	_
Amendements de 2016 à la MLC, 2006 * En attente de la déclaration d'acceptation 08-Jan-2019 En vigueur			
			1

## III – Liste des conventions non ratifiées par la Tunisie

De gouvernance (prioritaires)
C129 - Convention (n ° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
Techniques
C097 - Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
C110 - Convention sur les plantations, 1958 (n° 110)
C131 - Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
C140 - Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974
C141 - Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
C156 - Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
C157 - Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982
C160 - Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985
C161 - Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
C168 - Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
C173 - Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992
C175 - Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994
C181 - Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
C183 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000
C184 - Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
C187 - Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
C188 - Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007
C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

## IV – Liste des protocoles non adoptés par la Tunisie (à intégrer dans ses textes législatifs)

P029 - Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930	
P081 - Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947	
P110 - Protocole de 1982 relatif à la convention sur les plantations, 1958	
P155 - Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	

# Annexe 4 : La couverture sociale dans le secteur agricole

#### Tableau nº 1

	Salariés	Salariés régime amélioré	Exploitants travailleurs non salariés dans le secteur agricole et non agricole	Certaines catégories de travailleurs dans le secteur agricole et non agricole	Régime générale Non agricole CNSS	Régime prévoyance sociale CNRPS
Législation	Loi n° 81-6 du 12.2.81	Titre III : de la loi 81-6 ajouté par la loi n°89-73 du 2 septembre 1989	Décret n° 95-1166 du 3 juillet 1995	Loi nº 2002 - 32 du 12 mars 2002 Décret nº 2002-916 du 22 avril 2002 Décret gouvernemental nº 2019-379 du 22 avril 2019	Loi n° 60-30 du 14 décembre 1960, relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale,	Loi n° 85-12 du 5 mars 1985, portant régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public
Date d'effet	1/1/1981	1/10/1989	6/7/1995	17/3/2002	1/4/1961	-
Champ d'application : Personnes	Travailleurs salariés de l'agriculture, sans distinction entre permanents, saisonniers et occasionnels, occupés 45 jours par trimestre chez le même employeur.	Application obligatoire aux: - Coopérateurs - Salariés employés par les entreprises agricoles ayant la forme de société, les sociétés de mise en valeur, les coopératives agricoles ainsi que toutes les personnes morales agricoles non assujetties à un régime de sécurité sociale couvrant les mêmes risques Tous les salaries des autres exploitants agricoles employant 30 salariés permanents au moins; - Pêcheurs employés sur des bateaux dont la jauge brute est inférieure à 30 tonneaux, pêcheurs indépendants et petits armateurs tels que définis par le code du pécheur promulgué par la loi n°75-17 du 31 mars 1975 Le champ d'application du régime prévu par le présent titre peut être étendu par décret à d'autres carégories de travailleurs et d'exploitants agricoles Art 101 - Les dispositions des titres 1 et II de la présente loi s'appliquent aux personnes visées à l'article 86 dans la mesure où il n'y est pas dérogé par le présent titre.	Est considérée comme travailleur non salarié toute personne exerçant à titre principal une activité professionnelle quelle que soit sa nature, pour son propre compte ou en qualité de mandataire. Le régime prévu par le présent décret s'applique également aux catégories suivantes : les métayers,- les masseurs de bain, les travailleurs du secteur de l'artisanat titulaires d'une carte professionnelle ou d'un certificat d'aptitude professionnelle, les chauffeurs de véhicules de transport public réservés au transport des personnes, titulaires d'une carte professionnelle et qui n'exercent pas pour le compte de personnes morales.  Toute période de cotisation inférieure à la période de stage requise pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse ou d'invalidité, telle que fixée par les articles 23 et 26 donne droit à un versement unique dont le montant est égal aux cotisations réglées par l'assuré intéressé, au titre du régime des pensions prévu par le présent décret	- les employés de maison attachés au service de la maison - les personnes employées par l'État, les collectivités locales et les établissements publics à caractère administratif qui ne sont pas couvertes par un autre régime légal de sécurité sociale les pècheurs travaillant sur des bateaux dont la jauge brute ne dépasse pas 5 tonneaux les agriculteurs travaillant pour leur propre compte et exploitant des superficies ne dépassant pas 5 hectares en sec ou 1 hectare en irrigué les artisans travaillant à la pièce dans des activités et selon des conditions fixées par arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité sociale et de l'artisanat Les dispositions du présent régime peut être étendu par décret à d'autres catégories de travailleurs Article 2 (paragraphe «f »): Les femmes récoltant les huîtres et les ouvriers saisonniers et mobiles, les ouvriers saisonniers et mobiles, les ouvriers set mobiles appartenant au milieu rural et travaillant dans le secteur agricole y compris la femme employée dans ce secteur. Sont considérés ouvriers saisonniers et mobiles, les ouvriers employée dans ce secteur. Sont considérés ouvriers saisonniers et mobiles, les ouvriers employée par un seul employeur de façon inrégulière et pour une période inférieure à 45 jours au titre d'un seul trimestre ou ceux employée par plusieurs employeurs.	Bénéficiaires:  1) Les personnels salariés de tous les établissements industriels et commerciaux, des professions libérales, des coopératives, des sociétés civiles, des syndicats et associations.  Les personnels salariés de l'Organisation des Nationels salariés de l'Organisation des Nationels une de teut et de leurs institutions spécialisées, des missions diplomatiques et de toute autre personne morale relevant du droit international, exerçant en Tunisie et qui ne sont pas exemptés de l'application des régimes de sécurité sociale de l'État de résidence en vertu de conventions internationales ou d'accords particuliers. Les personnels de bureau et le personnel ouvrier rattachés sous quelque forme que ce soit à toutes les personnes morales de droit public ou de droit privé ayant leur siège en Tunisie et qui ne sont pas affiliées à un régime légal de sécurité sociale couvrant les mêmes éventualités que celles visées par la présente loi.  2) Les travailleurs occupés dans les entreprises ou établissements agricoles ci-après qu'ils aient ou non la forme coopérative : caisses mutuelles d'assurances agricoles, caisses mutuelles d'assurances agricoles, aines, silos, à l'exception de ceux qui sont exclusivement réservés au fonctionnement d'un domaine agricole, huileries, caves, distilleries, laiteries, fromageries, conserveries, et plus généralement, tous établissements de transformation de produits agricoles, même annexés à un domaine agricole, à l'exception de ceux qui ne mettent en ceuvre que des moyens artisanaux de traitement de la matière première, les entreprises de génie rural, les entreprises de défonçage, de moissons, de battage, de ramassage, de transports, de stockage et de commercialisation de produits agricoles, 3 l'exocption de ceux qui ne mettent en ceuvre que des moyens artisanaux de traitement de la matière première, les entreprises de transport public de marchandises ou de personnes.  4) Les voyageurs de commerce, représentants ou placiers. 5) Les personnels salariés occupés à l'édification, ainsi qu'à	Le présent régime s'applique à tous les agents du secteur public quels que soient leur situation administrative, les modalités de payement de leur rémunération, leur sexe, leur nationalité.

	Salariés	Salariés régime amélioré	Exploitants travailleurs non salariés dans le secteur agricole et non agricole	Certaines catégories de travailleurs dans le secteur agricole et non agricole	Régime générale Non agricole CNSS	Régime prévoyance sociale CNRPS
Champ d'application : Activités	- Bénéficient du régime prévu par la présente loi, les travailleurs salariés et les coopérateurs exerçant les activités considérées comme agricoles au sens de l'article 3 du Code du Travail à l'exception de ceux qui seraient employés par des entreprises affiliées à un régime légal, couvrant les mêmes risques, l'affiliation à l'un ou l'autre régime doit couvrir l'ensemble du personnel.		- Travailleurs non-salariés des secteurs agricole et non agricole, qui ne sont pas affiliés au titre de leur activité non-salariée à un régime légal couvrant les mêmes risques.	- Les travailleurs dans les secteurs agricole et non agricole.	Les régimes prévus par la présente loi sont applicables à tous les employeurs et travailleurs, liés par un contrat de travail ou réputés liés par un tel contrat, et qui font partie des établissements, entreprises ou professions énumérées à l'article 34 ci-dessus.  Il ne peur y avoir, au regard du champ d'application de l'assujettissement du travail, qu'une seule personne physique susceptible d'être considérée comme employeur dont la rémunération n'est pas soumise à cotisation dans les sociétés, associations et groupements de quelque nature que ce soit.	a) L'Etat et les collectivités publiques locales et les établissements publics à caractère administratif. b) Les établissements publics à caractère industriel et commercial et les sociétés nationales dont la liste est fixée par décret. Les dispositions de cette loi s'appliquent au conjoint et aux enfants de l'agent après son décès.

Tableau  $n^{\circ}$  2 : Comparaison des régimes de sécurité social et des conditions d'accès en fonction des catégories des bénéficiaires

	Salarié.e.s agricole	Salarié.e.s agricole régime amélioré	Travailleur.euse.s non salariés agricoles et non agricoles	Certaines catégories de travailleur.euse.s agricoles et non agricoles
Age normal de mise à la retraite	60 ans	Titre III : de la loi 81-6 ajouté par la loi n°89-73 du 2 septembre 1989	Décret n° 95-1166 du 3 juillet 1995	Loi n° 2002 - 32 du 12 mars 2002 Décret n° 2002-916 du 22 avril 2002 Décret gouvernemental n° 2019-379 du 22 avril 2019
Stage requis	40 trimestres	des trimestres de cotisation ayant donné lieu à déclaration d'un salaire au moins égal à 50 fois SMAG	40 trimestres	avoir un stage minimum de 120 mois de cotisations effectives et validées
Le taux minimum de la pension de retraite	40% du salaire annuel moyen de référence. Toute fraction de cotisation supérieure à 40 trimestres ouvre droit à une majoration égale à 0,5% dudit salaire sans que le montant total de la pension puisse excéder un maximum de 80% dudit salaire	le montant annuel des pensions de vieillesse ou d'invalidité ne peut être inférieur à la moitié du salaire minimum agricole garanti rapporté à une durée d'occupation de 300 jours	Le taux de la pension de vieillesse est fixé à 30 % du revenu moyen de référence	Le montant minimum de la pension de vieillesse est fixé à 30% du salaire minimum garanti du secteur d'appartenance de l'assuré. Toute fraction de cotisation supérieure à 120 mois ouvre droit, à une majoration égale à 0,5% du salaire ayant servi pour le calcul des cotisations, sans que le montant total de la pension puisse excéder un maximum de 80% dudit salaire
Retraite anticipée pour causes économiques ou les ouvrières agricoles mères de trois enfants	Non prévu	Non prévu	Incompatible	Incompatible
Pension de retraite proportionnelle ou L'allocation de vieillesse	Non prévu ; Par contre une allocation de vieillesse peut être servie sous forme d'un capitale si l'ouvrière justifie des cotisations de 20 trimestres	Non prévu ; Par contre une allocation de vieillesse peut être servie sous forme d'un capitale si l'ouvrière justifie des cotisations de 20 trimestres	Renvoi au régime général de la retraite décret n74- 499 du 27 avril 1974	Non prévu
Maintien en activité au-delà de l'âge normal de mise à la retraite	La durée du maintien en activité ne peut excéder dans ce cas la durée nécessaire pour remplir la condition de stage	La durée du maintien en activité ne peut excéder dans ce cas la durée nécessaire pour remplir la condition de stage	Non prévu	La durée du maintien en activité ne peut excéder dans ce cas la durée nécessaire pour remplir la condition de stage
Majorations des pensions de vieillesse	Non prévu	Revalorisée automatiquement à chaque augmentation du SMAG	Revalorisée automatiquement à chaque augmentation du SMIG ou du SMAG	Revalorisée automatiquement à chaque augmentation du SMIG ou du SMAG
Pension d'invalidité	L'invalidité ouvre droit à une pension d'invalidité dont le taux est fixé à 40% du salaire moyen de référence	Le montant annuel des pensions de vicillesse ou d'invalidité ne peut être inférieur à la moitié du salaire minimum agricole garanti rapporté à une durée d'occupation de 300 jours	Droit à pension d'invalidité dont le taux est fixé à 30 % du revenu moyen de référence	Une pension d'invalidité est due dont le montant est égal à 30% du salaire minimum garanti du secteur d'appartenance de l'assuré
Allocations familiales et indemnité pour salaire unique	Non prévu	Selon les mêmes conditions que le régime non agricole	Non prévu	Non prévu
Capital décès	Non prévu	Non prévu	Le revenu annuel moyen de référence servant de base au calcul du capital décès dans la limite de six fois le SMIG ou le SMAG	Non prévu

# Annexe 5 : Régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles

#### Dispositions générales

La loi n° 94-28 du 21 février 1994 a institué un régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La gestion de ce régime est confiée à la Caisse Nationale d'Assurance Maladie

#### Principales définitions

1/ Est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tout travailleur lorsqu'il est au service d'un ou plusieurs employeurs et ce, qu'elle qu'en soit la cause ou le lieu de survenance.

2/ L'accident de trajet : 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 selon la liste des maladies professionnelles.

Incapacité temporaire est l'état dans lequel, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le travailleur se trouve dans l'obligation de cesser son activité pour une période déterminée allant jusqu'au jour de la consolidation de la blessure ou de la guérison apparente

L'indemnité journalière est une prestation en espèces due à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au titre de la perte du salaire journalier pendant la période d'incapacité temporaire. Elle est égale aux 2/3 du salaire journalier habituel

L'incapacité permanente est la réduction de la capacité professionnelle ou fonctionnelle résultant de l'accident ou de la maladie, par rapport à la capacité que possédait la victime au moment où celle-ci est atteinte par l'accident ou la maladie professionnelle et ce, après consolidation de la blessure ou après guérison apparente.

#### Champ d'application

Tous les travailleurs ou assimilés employés par des personnes physiques ou morales sous quelque forme que ce soit et quels que soient la nature de l'activité, le statut du travailleur et le mode de sa rémunération et qui sont soumis aux dispositions du code du travail.

- stagiaires, apprentis, élèves des établissements d'enseignement technique ou professionnel quel qu'en soit la spécialité ou le degré, si l'accident ou la maladie sont directement rattachés aux programmes d'enseignement ou de formation.
- les détenus pour les accidents survenus ou les maladies constatées par le fait ou à l'occasion de travaux exécutés dans le cadre d'une utilisation régulière de la main d'œuvre pénitentiaire.
- les travailleurs des chantiers nationaux ou régionaux de développement
- les gens de maison

Les dispositions de la présente loi sont également applicables aux personnes susvisées envoyées par leur employeur en mission ou en stage à l'étranger.

Elle est également applicable aux volontaires, aux internés, au cas où employés conformément à la loi.

Les non-salariés ainsi que les membres de leurs familles travaillant avec eux dans l'entreprise, peuvent adhérer à la caisse nationale de sécurité sociale pour bénéficier de la couverture contre les accidents de travail qu'ils pourraient subir. Le terme "membres de la famille" désigne le conjoint, les ascendants, les descendants, les frères et sœurs et les alliés.

Les femmes récoltant les huîtres et les ouvriers saisonniers et mobiles appartenant au milieu rural et travaillant dans le secteur agricole y compris la femme employée dans ce secteur peuvent s'affilier au régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

#### L'affiliation

L'affiliation obligatoire : Sous réserve des dispositions relatives aux entreprises familiales, toute personne physique ou morale employant des personnes visées à l'article 4 de la présente loi, est tenue de s'affilier à la Caisse Nationale pour couvrir tous les agents employés chez elle contre les risques engendrés par les accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'affiliation obligatoire : si l'employeur refuse de se conformer à l'obligation d'affiliation et de déclaration des salariés qui sont à son service, ou néglige d'accomplir les formalités précitées, le travailleur peut demander directement à la Caisse Nationale l'accomplissement des formalités d'affiliation.

L'affiliation facultative : Les non-salariés ainsi que les membres de leurs familles travaillant avec eux dans l'entreprise, peuvent adhérer à la Caisse Nationale pour bénéficier de la législation relative aux accidents du travail dont ils viendraient à être victimes.

Le terme "membres de leurs familles" couvre le conjoint, les ascendants, les descendants, les frères et sœurs et les alliés.

Si l'adhérent vient à retirer ou à suspendre son adhésion à la Caisse Nationale, le bénéfice des dispositions de cette loi est prolongé pendant un délai de trente jours à compter de la notification du retrait ou de la suspension de l'adhésion, nonobstant toute autre disposition contraire.

#### L'immatriculation

Les employeurs sont tenus de déclarer leurs travailleurs trimestriellement. La déclaration doit être nominative et conforme aux modalités fixées par arrêté du ministre des affaires sociales.

#### Les cotisations

Tout employeur affilié au régime prévu par la présente loi est tenu de payer une cotisation à la Caisse Nationale.

Le taux des cotisations au régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, tel qu'institué par la loi susvisée n°94-28 du 21 février 1994, est pour l'Agriculture et pêche : 0,90 %

Par dérogation aux dispositions des articles 1er, 2 et 3 du présent décret, les cotisations du secteur agricole non régies par les dispositions de la loi n° 89-73 du 2 septembre 1989, et des pêcheurs employés sur des bateaux de moins de 30 tonnes et payés à la part, sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire et ce pour les travailleurs dont les salaires sont inférieurs ou égaux à deux fois le salaire minimum agricole garanti. La cotisation annuelle exigible est calculée à raison de 0,8 % du salaire minimum journalier agricole garanti affecté d'un coefficient multiplicateur égal à 1,5 et multiplié par le nombre de journées de travail correspondant au type de culture ou d'activité.

#### Obligations de l'employeur et du travailleur

a/ la prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles :

Il doit indiquer sur un registre, côté et paraphé par l'inspection médicale du travail territorialement compétente, les données suivantes se rapportant à chaque travailleur bénéficiaire de la présente loi :

- 1) la nature du travail et du poste auxquels est affecté le travailleur,
- 2) la date de ses changements successifs de postes, s'il y a lieu,
- 3) la date de son départ de l'établissement quel que soit le motif,
- 4) et le cas échéant, l'indication des employeurs précédents.

b / la déclaration à la caisse nationale de sécurité sociale :

La déclaration d'embauche dans un délai n'excédant pas quarante-huit heures ouvrables à partir de la date du recrutement. A défaut, le travailleur recruté peut demander directement à la caisse nationale de sécurité sociale l'accomplissement de cette formalité.

c / la déclaration de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle :

1/ l'information : - la victime d'un accident du travail doit, dans un délai n'excédant pas les 48 heures ouvrables suivant la survenance de l'accident, en informer son employeur

- en cas de maladie professionnelle, le travailleur doit en informer le dernier employeur chez qui il a effectué des travaux susceptibles d'engendrer la maladie ou, en cas d'empêchement, la caisse nationale de sécurité sociale et ce dans un délai de cinq jours à compter de la date de la première constatation médicale de la maladie.

2 / La déclaration : l'employeur et tenu d'en faire la déclaration même si la victime a continué à travailler et ce dans les 3 jours ouvrables suivant l'avis qui lui en a été donné. Un certificat médical doit être joint à la déclaration.

#### Les principaux droits découlant des accidents du travail et des maladies professionnelles

a/ les soins : la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a droit aux prestations de soins nécessités par son état de santé, tout en disposant de la liberté de choix

b/ une indemnité journalière

Durant la période d'incapacité sans distinction entre les jours ouvrables et les jours de repos hebdomadaire ou les jours fériés. Cette indemnité correspond aux 2/3 du salaire journalier habituel. plafonnée à 12. 800 d

c/ une rente pour incapacité permanente

La rente est calculée par référence aux salaires les plus élevés perçus par la victime au titre de l'un des quatre trimestres précédant l'accident ou la maladie professionnelle multipliés par quatre (4) ou à la moyenne des salaires perçus au cours de l'année précédant la survenance de l'accident selon que l'une ou l'autre des deux formules est la plus favorable

1/. Si le taux d'incapacité permanente est égal ou inférieur à 5%, il n'est dû à la victime aucune indemnité en espèces.

2/ Si le taux d'incapacité est supérieur à 5% et inférieur à 15%, il n'est dû à la victime qu'un capital égal à 3 fois le montant de la rente annuelle. 3/Si le taux d'incapacité permanente de travail est égal ou supérieur à 15%, la victime a droit à une rente égale au produit de sa rémunération annuelle, par le taux de son incapacité, préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50% et augmenté de moitié pour la partie de ce taux qui excède 50%.

4/ Au cas où l'incapacité permanente est totale et oblige la victime à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, le montant de la rente est majoré de 25% de la rémunération annuelle.

#### Aggravation

La demande de révision de la rente, pour aggravation ou atténuation de l'infirmité peut être réclamée durant 5 ans de la date de la guérison apparente ou de la consolidation de la blessure. La demande peut être renouvelée plusieurs fois au cours de cette période sans que l'intervalle de temps séparant 2 demandes successives ne puisse être inférieure à un an.

#### d/ la fourniture

La réparation et le renouvellement des appareils orthopédiques et de prothèse qui sont nécessaires en raison de son état de santé. La victime est responsable de l'utilisation et de la garde de ces appareils.

e/ une indemnité de frais funéraires

lorsque l'accident est suivi du décès. Elle est équivalente au salaire d'un mois. Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti.

f/ une rente de décès servie au conjoint et aux enfants de la victime et à défaut à ses ascendants et descendants.

g/ une rente de révision servie au conjoint et aux enfants ou à défaut aux ascendants et descendants. Cette rente est déterminée par référence à la rente dont bénéficiait la victime de son vivant ou dont il aurait pu bénéficier.

#### Les garanties complémentaires

a/ la garantie des créances à la charge de l'employeur et notamment les prestations en cas de défaillance du débiteur sous réserve pour la caisse nationale de sécurité sociale de faire un recours contre celui-ci.

b/ la réparation des accidents du travail résultant des faits de guerre.

c/ l'augmentation des rentes dues aux victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles, de telle sorte que le salaire ayant servi à la détermination de la rente ne soit pas inférieur au salaire minimum.

d/ le réajustement des rentes dues aux victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles pendant la période de paiement en fonction de l'évolution des salaires. La date d'effet et les modalités de cette révision sont déterminées par décret

e/ la substitution aux débirentiers dans le paiement des rentes en contrepartie du versement d'un capital constitutif.

#### Procédures de règlement

Règlement automatique : La caisse nationale de sécurité sociale ou le cas échéant, l'employeur dispensé de l'affiliation assure :

- la prise en charge des soins et les prothèses nécessitées par l'état de santé de la victime
- le paiement de toutes les indemnités prévues par la loi le transfert du dossier médical de la victime à la commission médicale pour l'évaluation du taux d'incapacité permanente sur la base duquel sera calculée la rente. Cette commission statue, également sur la révision du taux d'incapacité permanente ainsi que sur la nécessité d'octroi de soins spécialisés à la victime. La caisse nationale de sécurité sociale ou l'employeur dispensé de l'affiliation informe la victime ou ses ayants-droit, de la nature de la réparation à laquelle il ouvre droit, la date de son paiement, ou de l'absence de droit à une réparation et ce dans un délai d'un mois à partir de la date et de la décision de la commission médicale ou de la date du décès. Le recours de la victime ou ses ayants-droit à la justice ne dispense pas la caisse nationale de sécurité sociale ou l'employeur dispensé de l'affiliation de la continuation du paiement des prestations dues.

Règlement amiable : Si le taux d'incapacité permanente est égal ou inférieur à 35%, les bénéficiaires d'indemnités permanentes peuvent, après achèvement des soins nécessaires et détermination définitive du taux d'incapacité permanente, et expiration du délai de révision, convenir avec la caisse nationale de sécurité sociale ou l'employeur dispensé de l'affiliation du règlement de la réparation sous forme de capital à la victime ou à ses ayants-droit. Tout accord de réparation définitive intervient avant l'achèvement des soins et la détermination du taux d'incapacité définitif est considéré comme nul, cette interdiction ne s'oppose pas, toutefois, à l'octroi à la victime ou à ses ayants-droit d'un compte, déductible par la suite de la réparation définitive.

Règlement judiciaire : Le juge cantonal est compétent pour l'examen des litiges relatifs à la réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles quelque soient le montant et l'objet de la demande.

- le juge cantonal examine en dernier ressort les litiges relatifs aux prestations de soins, aux frais funéraires, aux indemnités journalières et à la détermination du salaire
- il examine en premier ressort les litiges relatifs aux rentes de décès et d'incapacité permanente.

La requête est portée au greffe du tribunal verbalement ou par lettre.

Le juge cantonal compétent est celui du lieu où a eu lieu l'accident ou le lieu de déclaration de l'accident si ce dernier est survenu en dehors du territoire tunisien.

Si l'accident a eu lieu en dehors du périmètre de compétence de la juridiction où se trouve le lieu du travail ou en dehors du centre duquel dépend la victime du fait de son travail, le juge cantonal de cette zone devient exceptionnellement compétent sur simple demande de la victime ou de ses avants-droit.

En cas d'atteinte d'une maladie professionnelle, le juge cantonal compétent est celui de la circonscription dans laquelle se trouve le domicile du dernier employeur chez qui la victime a effectué des travaux sus susceptibles d'engendrer la maladie professionnelle. L'assistance judiciaire est accordée de plein droit à la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, ou à ses ayants-droit devant toutes les juridictions.

#### Dispositions diverses et sanctions

a/ sont habilités à constater les infractions aux dispositions de la loi relative au régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles :

- les inspecteurs du travail - les médecins inspecteur du travail - les contrôleurs assermentés de la caisse nationale de sécurité sociale - et d'une façon générale les officiers de la police judiciaire.

b/ Les sanctions prévues par la loi n° 94-28 du 21 février 1994, n'empêchent pas les victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles ou leurs ayants-droit le cas échéant, de réclamer directement du contrevenant le paiement des dommages-intérêts conformément aux règles de la responsabilité civile.

c/ Toute convention contraire à la loi n° 94-28 du 21 février 1994 est considérée nulle et notamment lorsque l'employeur opère sur les salaires de ses travailleurs des retenues pour payer tout ou partie des cotisations mises à sa charge au titre du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles. Est également nulle, toute renonciation des bénéficiaires de la loi relative à la réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles aux droits des actions que ce régime leur garantit.

d/ est passible d'une amende tout employeur qui :

- aura contrevenu à l'obligation d'adhésion à la caisse nationale de sécurité sociale
- aura failli aux obligations mises à sa charge en matière de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles
- aura communiqué une fausse déclaration concernant les conditions de survenance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle
- aura procédé à une sous-déclaration des travailleurs qu'il occupe ainsi que les salaires qui leur sont effectivement servis
- n'aura pas affiché sur les lieux de travail le résumé de la loi portant réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles
- licencie ou menace de licencier ses travailleurs, ou refuse de payer ou menace de ne pas payer les indemnités qui leur sont dues en vertu de la loi, du fait qu'ils se sont adressés à un médecin ou un pharmacien autres que le médecin ou le pharmacien choisis par lui-même ou par la caisse nationale de sécurité sociale
- ne se conforme pas aux dispositions des textes réglementaires pris en application de la loi relative à la réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles.

En cas de récidive l'amende est doublée. Il y a récidive lorsqu'une infraction identique à la première est commise durant l'année qui suit la date du prononcé du jugement définitif s'y rapportant.

Les sanctions prévues par la loi relative à la réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles, n'excluent pas l'application de toute sanction pénale ou administrative énoncée par d'autres textes.

e/Prescription de l'action : Les actions en indemnités se prescrivent par deux ans. Le délai de prescription court :

- à partir de la date de l'accident ou de la constatation médicale de la maladie pour les prestations à caractère temporaire.
- à partir de la consolidation de la blessure ou la guérison apparente ou le décès pour les indemnités permanentes.

La réparation complémentaire : La victime ou ses ayants droit peuvent se prévaloir contre le tiers responsable d'une réparation complémentaire sur la base des règles générales de la responsabilité civile.

# Transport de travailleur.euse.s agricoles

#### Dispositions générales

Loi n° 2019-51 du 11 juin 2019, portant création d'une catégorie de « transport de travailleurs agricoles ». Il est ajouté un article 21 bis à la loi n° 2004-33 du 19 avril 2004, relative à l'organisation des transports terrestres.

Art. 21 bis : Le transport de travailleurs agricoles est un service de transport public non régulier de personnes réservé aux travailleurs agricoles titulaires, saisonniers ou provisoires. Il est assuré par une personne physique ou morale, dans les limites d'un gouvernorat ou d'un groupe de gouvernorats. Le tarif de ce service est fixé à la place et calculé en fonction de la distance parcourue. Les conditions d'application du présent article et les conditions du bénéfice de ce service sont fixées par décret gouvernemental.

Décret gouvernemental n° 2020-724 du 31 août 2020, fixant les conditions de l'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles et les conditions du bénéfice de ce service

L'activité de transport des travailleurs agricoles organisé par des véhicules destinés à cet effet et aménagés et équipés conformément aux règles techniques fixées par le décret n° 2000-147 du 24 janvier 2000.

L'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles par une personne physique ou morale est soumis à une autorisation octroyée par le gouverneur.

L'autorisation prévue au premier alinéa du présent article permet uniquement le transport des travailleurs agricoles dans le cadre de l'activité agricole.

Pour bénéficier du service du transport des travailleurs agricoles, le travailleur agricole doit avoir une carte délivrée par le gouverneur après coordination avec les services compétents du ministère chargé de l'agriculture, de la pêche maritime et des ressources hydrauliques. Le modèle de cette carte est fixé par une décision du ministre chargé des transports.

Toute personne désirant obtenir une carte pour bénéficier du service de transport des travailleurs agricoles doit présenter une demande, au nom du gouverneur, accompagnée de un certificat délivré par l'agriculteur ou l'entreprise agricole attestant l'emploi de l'intéressé pour une durée déterminée ou indéterminée et deux photos d'identité récentes.

personne physique : L'autorisation prévue à l'article 2 du présent décret gouvernemental est octroyée à la personne physique justifiant de ce qui

- être de nationalité tunisienne.
- n'avoir été condamné en vertu d'un jugement définitif pour une infraction intentionnelle et qu'aucune décision de justice ou décision administrative n'a été prise à son encontre l'empêchant d'exercer une activité professionnelle.
- ne pas appartenir au personnel de l'État, des collectivités locales ou des établissements publics et entreprises publiques.
- disposer en toute propriété ou en leasing d'un véhicule immatriculé en Tunisie et destiné au transport des travailleurs agricoles.
- être titulaire d'un permis de conduire en cour de validité de la catégorie « D » ou « D 1 » délivré depuis au moins deux ans.- avoir suivi des cours en matière de secourisme routier.

personne morale : L'autorisation prévue à l'article 2 du présent décret gouvernemental est octroyée à la personne morale justifiant de ce qui suit : - être de nationalité tunisienne conformément aux dispositions du décret-loi n° 61-14 du 30 août 1961 susvisé.

- son représentant légal n'a pas fait l'objet de condamnation en vertu d'un jugement irrévocable pour une infraction intentionnelle et qu'aucune décision de justice ou décision administrative n'a été prise à son encontre l'empêchant d'exercer une activité professionnelle.
- son représentant légal ne doit pas appartenir au personnel de l'État, des collectivités locales ou des établissements publics et entreprises publiques.
- disposer en toute propriété ou en leasing de deux véhicules au moins immatriculés en Tunisie et destinés au transport des travailleurs agricoles.

Procédures d'octroi de l'autorisation : L'autorisation d'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles octroyée à une personne physique n'est valable que pour l'exploitation d'un seul véhicule.

Véhicules et leurs spécifications techniques : Dans l'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles, ne peuvent être exploités que les catégories des véhicules suivantes :

- Les voitures particulières,
- Les voitures mixtes,
- Les bus.

Ces véhicules doivent offrir au minimum cinq sièges, y compris le siège du chauffeur et leur âge ne doit pas dépasser sept ans au moment de leur mise en exploitation. Ils ne peuvent être exploités au-delà de quinze ans d'âge.

#### Dispositions générales

Loi n° 2019-51 du 11 juin 2019, portant création d'une catégorie de « transport de travailleurs agricoles ». Il est ajouté un article 21 bis à la loi n° 2004-33 du 19 avril 2004, relative à l'organisation des transports terrestres.

Art. 21 bis : Le transport de travailleurs agricoles est un service de transport public non régulier de personnes réservé aux travailleurs agricoles titulaires, saisonniers ou provisoires. Il est assuré par une personne physique ou morale, dans les limites d'un gouvernorat ou d'un groupe de gouvernorats. Le tarif de ce service est fixé à la place et calculé en fonction de la distance parcourue. Les conditions d'application du présent article et les conditions du bénéfice de ce service sont fixées par décret gouvernemental.

# Décret gouvernemental n° 2020-724 du 31 août 2020, fixant les conditions de l'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles et les conditions du bénéfice de ce service

L'activité de transport des travailleurs agricoles organisé par des véhicules destinés à cet effet et aménagés et équipés conformément aux règles techniques fixées par le décret n° 2000-147 du 24 janvier 2000.

L'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles par une personne physique ou morale est soumis à une autorisation octroyée par le gouverneur.

L'autorisation prévue au premier alinéa du présent article permet uniquement le transport des travailleurs agricoles dans le cadre de l'activité agricole.

Pour bénéficier du service du transport des travailleurs agricoles, le travailleur agricole doit avoir une carte délivrée par le gouverneur après coordination avec les services compétents du ministère chargé de l'agriculture, de la pêche maritime et des ressources hydrauliques. Le modèle de cette carte est fixé par une décision du ministre chargé des transports.

Toute personne désirant obtenir une carte pour bénéficier du service de transport des travailleurs agricoles doit présenter une demande, au nom du gouverneur, accompagnée de un certificat délivré par l'agriculteur ou l'entreprise agricole attestant l'emploi de l'intéressé pour une durée déterminée ou indéterminée et deux photos d'identité récentes.

personne physique : L'autorisation prévue à l'article 2 du présent décret gouvernemental est octroyée à la personne physique justifiant de ce qui suit :

- être de nationalité tunisienne.
- n'avoir été condamné en vertu d'un jugement définitif pour une infraction intentionnelle et qu'aucune décision de justice ou décision administrative n'a été prise à son encontre l'empêchant d'exercer une activité professionnelle.
- ne pas appartenir au personnel de l'État, des collectivités locales ou des établissements publics et entreprises publiques.
- disposer en toute propriété ou en leasing d'un véhicule immatriculé en Tunisie et destiné au transport des travailleurs agricoles.
- être titulaire d'un permis de conduire en cour de validité de la catégorie « D » ou « D 1 » délivré depuis au moins deux ans.- avoir suivi des cours en matière de secourisme routier.

personne morale : L'autorisation prévue à l'article 2 du présent décret gouvernemental est octroyée à la personne morale justifiant de ce qui suit : - être de nationalité tunisienne conformément aux dispositions du décret-loi n° 61-14 du 30 août 1961 susvisé.

- son représentant légal n'a pas fait l'objet de condamnation en vertu d'un jugement irrévocable pour une infraction intentionnelle et qu'aucune décision de justice ou décision administrative n'a été prise à son encontre l'empêchant d'exercer une activité professionnelle.
- son représentant légal ne doit pas appartenir au personnel de l'État, des collectivités locales ou des établissements publics et entreprises publiques.
- disposer en toute propriété ou en leasing de deux véhicules au moins immatriculés en Tunisie et destinés au transport des travailleurs agricoles.

Procédures d'octroi de l'autorisation : L'autorisation d'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles octroyée à une personne physique n'est valable que pour l'exploitation d'un seul véhicule.

Véhicules et leurs spécifications techniques : Dans l'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles, ne peuvent être exploités que les catégories des véhicules suivantes :

- Les voitures particulières,
- Les voitures mixtes,
- Les bus.

Ces véhicules doivent offrir au minimum cinq sièges, y compris le siège du chauffeur et leur âge ne doit pas dépasser sept ans au moment de leur mise en exploitation. Ils ne peuvent être exploités au-delà de quinze ans d'âge.

L'automobile utilisée dans l'activité de transport des travailleurs agricoles doit être dotée des équipements suivants :

- une roue de secours prête à l'utilisation,
- les outils nécessaires pour réparer toute éventuelle panne légère,
- un extincteur de volume adéquat en bon état de fonctionnement placé à l'intérieur de l'automobile dans un endroit bien visible,
- un dispositif de coupure du courant électrique de toutes les parties de la voitures, placé à portée du chauffeur,
- une boîte à pharmacie contenant des produits et des accessoires de premiers secours et sur laquelle est peint un croissant rouge, cette boîte doit se trouver à un endroit bien visible et facilement accessible au chauffeur et aux voyageurs. Elle doit contenir la liste des produits et accessoires en question avec indication de leur mode d'emploi.
- deux triangles de danger,
- une lampe portative

La Commission consultative régionale du transport des travailleurs agricoles est présidée par le gouverneur ou son représentant. Elle est composée :

- D'un représentant du gouvernorat,
- De trois représentants du ministère de l'intérieur : les services de la sûreté et de la garde nationale et la direction régionale de la protection civile,
- Du représentant régional du ministère chargé des transports,
- Du représentant régional du ministère chargé de l'équipement, de l'habitat et de l'aménagement du territoire,
- Du représentant régional du ministère chargé de l'agriculture, de la pêche maritime et des ressources hydrauliques,
- Du représentant régional du ministère chargé des affaires sociales
- Du représentant régional du ministère chargé de la femme, de la famille, de l'enfance et des personnes âgées,
- Du représentant régional du ministère chargé des affaires locales,
- Du représentant régional de l'Agence technique des transports terrestres,
- D'un représentant de l'Union tunisienne de l'agriculture et de la pêche,
- D'un représentant de la société régionale du transport intéressée.

Le président de la commission peut convoquer toute personne dont la présence est jugée utile sans droit au vote.

La zone de circulation des véhicules de transport des travailleurs agricoles couvre tout le gouvernorat.

Toute personne physique ou morale ayant obtenu une autorisation pour l'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles, peut exercer cette activité, durant une période déterminée, dans un gouvernorat autre que celui de sa résidence ou à destination d'un gouvernorat voisin, à condition d'obtenir un accord écrit du gouverneur territorialement compétent.

L'intéressé doit présenter une demande à cet effet accompagnée d'une copie de l'autorisation. L'accord du gouverneur territorialement compétent doit indiquer la durée déterminée pour l'exercice de cette activité.

Les titulaires des autorisations de transport des travailleurs agricoles ont la possibilité de faire monter ou descendre des travailleurs agricoles en cours de route et ce, dans les limites autorisées par le code de la route et ses textes d'application.

Le tarif du transport des travailleurs agricoles est fixé par décision conjointe du ministre des transports et du ministre du commerce, à la place et en fonction de la distance parcourue.

# Annexe 6: Code du Travail

	CODE DU TRAVAIL : Dispositions spécifiques travailleurs agricoles	Convention collective cadre dans le secteur agricole	Commentaires
DISPOSITIONS GENERALES	Article 3: Sont considérées comme agricoles, les entreprises publiques ou privées, les coopératives et les associations se livrant no- tamment 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, oliculture, arbori- culture fruitière, phoeniculture, sylviculture, production de semences et de plants, production de fourrages, élevage, production du lait, cuniculture, aviculture, apiculture. Sont considérés comme travail- leurs 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 crédit;  2) les entreprises de génie rural;  3) les salines;  4) les entreprises de défonçage, de moisson, de bartage, de ramassage, de transport ou de stockage, à l'exception de celles réservées au fonc- tionnement 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 exploi- tation agricole, à l'exception de ceux qui ne mettent en œuvre que des moyens artisanaux de traitement de la matière première;  6) les activités forestières (abattages et coupe de bois, récolte de lège), 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. 2 Champ d'application - Renvoi à l'article 3 du code de travail Affirmation du principe de non-discrimination et égalité des chances conformément aux normes internationales de travail Définition de l'ouvrier permanant Egalité de traitement CDD / CDI: Toutefois, les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne le droit syndical et la liberté d'opinion, la protection dans l'exercice de leurs fonctions, la délivrance du bulletin de paie et du certificat de travail, la durée de travail, la rémunération du travail de nuit, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les jours fériés et les congés payés, de même qu'ils sont soumis aux mêmes dispositions disciplinaires. Ils perçoivent des salaires de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieurs aux salaires de base et indemnités out oes conventions collectives, aux travailleurs permanents qui ont la même qualification professionnelle.	Le problème qui peut être évoqué à ce niveau concerne les entreprises publiques qui sont soumis à des statuts particulier or ces statuts disposent que les agents contractuels et occasionnels sont soumis à législation du travail done Loi n° 85 - 78 du 5 août 1985, portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère Industriel et commercial et des sociétés dont le capital appartient directement et entièrement par l'Etat ou aux collectivités publiques locales ne consacre pas le principe d'égalité de traitement entre les permanants et les contractuels.  - La qualité d'employeur soulevé plusieurs difficultés : Les terres collectives sont gérées par des conseil de gestion et n'ont pas de personnalité juridique, essentiellement ces terres collectives sont gérées par des conseil de gestion et n'ont pas de personnalité juridique, essentiellement est terres collectives sont gérées par des conseil de gestion et n'ont pas de personnalité juridique, essentiellement ces terres collectives sont gérées par des conseil de gestion et n'ont pas de personnalité juridique, essentiellement ces terres collectives sontes terres collectives précis permettant la distinction entre les ouvriers agricoles et les coopérateurs (cour de cassation arrêt n 43705 du 6-3-2017)  - sociétés mutuelle de service agricole sont par définition civile, mais la jurisprudence les a considérées comme des entreprises commerciales.  - aucune allusion n'a été faite aux entreprises familiales bien que le législateur a utilisé ce concept dans l'article de de la loi n 94-28 du 21 février 1994 relative à la réparation des préjudices résultants des accidents de travail et maladie professionnelles.  - la location des terres agricole n'est soumise à aucune condition d'entregistrement ou de publicité ce qui rend difficile l'identification de l'employeur responsable.  - La vente de fruits sur l'arbre, des produits d'un potager ou d'une récolte pendante, sans aucune procédure de publicité ne permet pas aux ouvrières de connaitre l'e

TITRE III LES CONVENTIONS COLLECTIVES Chapitre Premier Dispositions générales	Article 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. Premier Objet de la Convention : - professionnel et territorial : Les rapports de travail entre employeurs et employés dans le secteur agricole. Possibilité d'établir des conventions collectives sectorielles ou des conventions d'entreprise.	-Bien que les conventions collectives sectorielles peuvent améliorer le niveau de protection des ouvrières agricoles, il faut privilégier les conventions d'entreprise pour mieux structurer les rapports de travail dans le secteur agricole et répondre aux particularités des entreprises; (exemple, composition de la commission consultative, la majeur partie des exploitations agricoles ne répondent pas à la condition de 40 ouvriers permanants)  - Il faut penser à établir un modelé de convention d'entreprise qui sera mis à la disposition des syndicats pour faciliter la signature de telle conventions.  - le ministère des affaires sociales est appelé à approuver la convention d'entreprise type par arrêté.
LIVRE II L'EXECUTION DU TRAVAIL TITRE I LES CONDITIONS DU TRAVAIL			
Chapitre Premier L'admission au travail Section 1 - Age minimum	Article 55 : (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). L'âge d'admission des enfants au travail est abaissé à 13 ans dans les travaux agricoles légers non nuisibles à la santé et au développement normal des enfants et ne portant pas préjudice à leur assiduité et aptitude scolaire ni à leur participation aux programmes d'orientation ou de formation professionnelle agréés par les autorités publiques compétentes.	Aucune disposition se rapportant à l'âge d'admission des enfants au travail	Il faut revoir l'âge minimum d'admission au travail même pour les activités agricoles et se conformer aux normes internationales de travail qui interdisent l'emploi des enfants moins de 15 ans, voir 16 ans l'âge de l'enseignement obligatoire en Tunisie.
LIVRE VII DISPOSITIONS SPECIALES Chapitre I Les syndicats professionnels	Article 245: Les syndicats professionnels peuvent affecter une partie de leurs ressources à la création d'habitations à bon marché et à l'acquisition de terrains pour centres de repos, loisirs, éducation physique ou hygiène. Ils peuvent librement créer et administrer des offices de renseignements pour les offres et demandes de travail, créer, administrer ou subventionner des œuvres de prévoyance, laboratoires, champs d'expériences, œuvres d'éducation scientifique, agricole ou sociale, de formation professionnelle, cours et publications intéressant leurs activités. Les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à leurs cours, sont insaisissables. Il en est de même des fonds de leurs caisses spéciales de secours mutuels et de retraites en ce qui concerne les rentes et les capitaux assurés jusqu'à concurrence des taux de rentes et des capitaux assurés par les sociétés mutualistes selon la législation en vigueur.	ART. 5 Droit syndical et liberté d'opinion	Les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne le droit syndical et la liberté d'opinion,  -Les dispositions régissant le droit syndical n'ont aucune spécificité qui peur répondre aux besoins des ouvriers et ouvrières agricoles, cette règlementation ne concerne que les entreprises structurées dont l'effectif dépasse les 50 ouvriers permanant.  - Il faut penser à de nouvelles dispositions qui prennent en considération la nature de l'activité agricole et le nombre important des ouvriers occasionnels et saisonniers , je crois qu'il faut dépasser la première structure à savoir le syndicat de base pour permettre au syndicat régionale de défendre les intérêts des ouvriers occasionnels et saisonniers et même négocier avec le chef d'entreprise la signature d'une convention d'entreprise qui tient compte des intérêts de tous les ouvriers y compris les occasionnels et saisonniers.

Protection des représentants syndicaux	Article 166 : (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994 et par la loi n° 2007-19 du 2 avril 2007). Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise envisagé par l'employeur, doit être soumis par celui-ci à la commission a cet effet. L'employeur doit ensuite soumettre le licenciement au directeur général de l'inspection du travail et de la conciliation qui émet un avis motivé dans un délai n'excédant pas dix jours à compter de la date de sa saisine. Tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant du personnel envisagé par l'employeur, doit être soumis directement au directeur général de l'inspection du travail et de conciliation qui émet un avis motivé dans le mème délai fixé à l'alinéa précédent. Sont considérés abusifs, les licenciements intervenus sans respect des procédures prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article. Ces licenciements sont également considérés abusifs, lorsqu'ils interviennent contrairement à l'avis du directeur général de l'inspection du travail et de la conciliation, sauf s'il est établi auprès des tribunaux compétents l'existence d'une cause réelle et sérieuse justifiant ces licenciements. L'employeur et le travailleur concernés conservent leur droit de recourir aux tribunaux compétents.  Article 167 : (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994). En cas de faute grave commise par un membre représentant le personnel au sein de la commission consultative d'entreprise ou par un délégué du personnel, le chef d'entreprise a la faculté de suspendre immédiatement l'intéressé avec privation partielle ou totale de son salaire. L'intéressé doit en être informé dans un délai indiquant la date et les raisons de la suspension. La décision définitive concernant l'intéressé doit en etre informé dans un délai indiquant la date et les raisons de la suspension. La décision définitive concernant l'intéressé doit être prise dans un délai ne dépassant pas un mois à compter de la date de sa suspens	ART. 6. Protection des représentants syndicaux	Un renvoi aux articles 166 et 167 du code de travail demeure insuffisant et ne permet pas de mettre en œuvre les dispositions de la convention 135 de l'OIT relative à la protection des représentants du personnel.  Il faut introduire la notion de nullité de licenciement des représentants du personnel en l'absence de faute grave justifiant le licenciement ce qui va permettre la réintégration de l'ouvrier dans son poste.  La protection doit s'étendre à tous les actes y compris le licenciement qui sont fondés sur la qualité représentative de l'employé.
Réception des représentants syndicaux		ART. 7 - Réception des représentants syndicaux qu'ils appartiennent à l'entreprise ou non	Il faut permettre aux ouvriers saisonniers d'exercer leurs droits syndicaux même à travers le syndicat régional.
Représentation du personnel dans les entreprises		ART.8 Représentation du personnel dans les entreprises	Aucune disposition particulière n'a été prévue pour la représentation du personnel dans les entreprises agricoles, la précarité des poste d'emploi constitue une entrave majeure à mettre en œuvre ces dispositions.  On peut penser à une réorganisation des commissions consultatives d'entreprise à la lumière de l'article 162 du code du travail , des délégués du personnel au niveau des entreprises qui emploient mois de quarante ouvriers permanant et une commission consultative régionale regroupant les délégués élue.  -Il faut réserver un quota au femmes ouvrières dans le secteur agricole au niveau de la commission consultative régionale
Chapitre XI Conditions générales d'emploi des salariés agricoles			

Embauchage	Article 370 Tout salarié, lors de son embauchage, doit être avisé s'il est engagé à titre permanent ou saisonnier ou occasionnel. Le salarié permanent est celui qui est recruté pour une durée indéterminée en vue de participer à toutes opérations du cycle agricole normal de l'exploitation et à qui l'employeur assure un travail régulier	ART. 9 Embauchage	1- La comparaison entre la définition de l'ouvrier permanant (l'art 370 du ct et l'art 2 ccag) relève une discordance puisque la convention a ajouté un nouveau critère c'est qu'ils ne sont pas recrutés pour accomplir des travaux précaires liés aux saisons agricoles.  المحلة القار ون هم الأثنون بنم غير منتدبين القيام بأشغال ظرفية مرتبطة المام الموالة القار ون هم الأثنون بنم غير منتدبين القيام بأشغال ظرفية مرتبطة المام الموالة العالم الموالة ا
la période d'essai	Article 370 PARAG 2 Au cours de la période d'essai prévue par les usages, mais dont la durée ne peut en tout état de cause être supérieure à trente jours, le contrat de travail peur être rompu sans préavis. Une fois la période d'essai terminée, la durée du préavis ne peut être inférieure à 8 jours pleins, sauf faute grave du salarié. L'interruption momentanée du travail d'un ouvrier permanent pour cause de maladie, d'accident du travail, d'intempérie et toute autre cause fortuite ou de force majeure, ne rompt pas le contrat du travail si cette interruption est inférieure à trois mois. Pour obtenir le bénéfice de cette disposition, l'ouvrier est tenu, dans un délai de quinze jours, d'aviser son employeur des motifs de son absence. Au-delà du troisième mois d'interruption motivée, l'ouvrier conserve un droit de priorité d'embauchage pendant un nouveau délai d'un an. Les dispositions des paragraphes 3, 4 et 5 du présent article ne sont pas applicables aux ouvriers saisonniers ou occasionnels recrutés pour l'exécution d'un travail d'une durée variable mais limitée, nécessité par les besoins saisonniers ou exceptionnels de l'exploitation et dont le contrat prend fin lorsque le travail est terminé.	ART. 10 la durée de la période d'essai est fixer suite à l'accord des parties au contrat, conformément à la législation en vigueur.	La conciliation entre ces deux textes suppose la restriction de la volonté des parties dans les limites prévues par la loi, il en résulte que les parties peuvent se convenir sur la durée de la période d'essai sans qu'ils puissent dépasser le délai d'un mois prévu par la loi.
Gratification de fin de service		ART. 38 Gratification de fin de service	
Durée du travail	Article 88 : Dans les entreprises agricoles, la durée légale du travail est fixée à deux mille sept cents heures par an au maximum pour trois cents jours de travail effectif. Des arrêtés conjoints du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, pris après consultation des «commissions du travail agricole », déterminent la répartition journalière de cette durée par période, par région et éventuellement par mode de culture. Les dispositions du paragraphe premier ne sont pas applicables aux gardiens et aux bergers. Un arrêté du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale déterminera la durée légale du travail de cette catégorie de travailleurs et après consultation des centrales syndicales intéressées.	ART. 11Durée du travail	Toutefois, les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne la durée de travail,
La journée de travail	Article 89: Dans les entreprises de toutes natures, 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. Ils doivent être fixés de façon que le personnel ne puisse 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. 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. En cas d'organisation du travail par postes ou équipes successives le travail de chaque équipe doit être continu, sous réserve des dispositions des paragraphes précédents.		

res ntaires	Article 94 : Les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur et pour les besoins de l'exploitation, au delà de la durée jour-publice définie en application de l'article 98 controlle publication.	ART. 12 Heures supplémentaires	les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne les heures
Heures upplémentaires	nalière définie en application de l'article 88, sont payées au salaire normal majorées de vingt cinq pour cent (25%).		supplémentaires.
Le repos hebdomadaire	Article 106: (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Les employeurs sont tenus de donner à leurs personnel permanent ou occasionnel, un repos hebdomadaire de vingt quatre heures consécutives sauf en cas de travaux urgents et dans cette hypothèse la compensation se fait dans les trente jours qui suivent. Ce repos sera donné le vendredi, le samedi, le dimanche ou le jour de marché hebdomadaire. Il peut être octroyé un autre jour de la semaine sur accord des deux parties dans l'entreprise ou par autorisation du gouverneur de la région lorsque la nécessité du travail l'exige.	ART. 13 Le repos hebdomadaire	Toutefois, les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne le repos hebdomadaire.
Salaire et indemnités	Article 134 : (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). La rémunération des travailleurs de toutes catégories est déterminée, soit par accord direct entre les parties, soit par voie de convention collective, dans le respect du salaire minimum garanti fixé par décret. La rémunération des travailleurs relevant de secteurs non régis par des conventions collectives peut être fixée par décret. Les décrets prévus au paragraphe précédent sont pris après consultation des organisations syndicales les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.  Article 134 – 2 : (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Il est entendu par rémunération, ce qui est dû au travailleur en contrepartie du travail réalisé au profit de son employeur. La rémunération comprend le salaire de base quel que soit le mode de son calcul et ses accessoires constitués d'indemnités et d'avantages en espèces ou en nature quel que soit leur caractère, fixe ou variable, générale ou spécifique, à l'exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais. Il est entendu par salaire minimum garanti, le seuil minimum au-dessous duquel il n'est pas possible de rémunérer un travailleur chargé d'accomplir des travaux ne nécessitant pas une qualification professionnelle.  Article 134 – 3 : (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Une partie de la rémunération peut être fixée sur la base de la productivité en vertu d'accords conclus au sein de l'entreprise entre l'employeur et les représentants des travailleurs. Ces accords comprennent notamment les normes adoptées pour l'amélioration du rendement et les mesures susceptibles d'accroître la production et d'améliorer sa qualité. Toutefois, la rémunération peut être fixée en totalité selon le rendement, à la pièce ou à la tâche pour les travaux qui sont habituellement rémunérés sur cette base. Il ne peut, en aucun cas, résulter de l'application des dispositions précédentes le paiement de salaires inférieurs à ceux fixés par les textes réglementaires ou les conventions co	ART. 14 Salaire et indemnités	Les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne la délivrance du bulletin de paie. Ils perçoivent des salaires de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieurs aux salaires de base et indemnités octroyés par des textes réglementaires ou des conventions collectives, aux travailleurs permanents qui ont la même qualification professionnelle.  -L'entrave majeure à l'application de ce texte consiste dans l'absence des techniques de vérification et de contrôle surtout pour les petites et moyennes exploitations agricoles, -La ratification de la convention 129 de l'OlT sur l'inspection de travail (agriculture) demeure indispensable pour lutter contre la fraude aux droit des ouvriers précaires dans le secteur agricole  -Il faut revoir la composition et les attributions de « la commission régionale du travail agricole » ( décret n° 2000-1988 du 12 septembre 2000, fixant la composition, le fonctionnement et la compétence des commissions régionales du travail agricole)
Normes de production et indemnité de productivité		ART. 15 - Normes de production et indemnité de productivité	-Les dispositions de l'article 15 de la convention ne concernent que les permanant or tous les ouvriers agricoles ont droit à l'indemnité de récolte calculée sur la base de 10 % des salaires perqu pour les ouvriers qui ont réellement participés à cette récolteDécret 68-113 du 30-4- 1968 et décret 69-344 du 27-4-1969 -arrêté du ministre de l'agriculture et des affaires sociales du 30-04-1956, Et l'arrêté du 24-12-1963 talque modifié par l'arrêté du 16-3-1965Cette indemnité devrait être servie à tous les ouvriers même les saisonniers.
Travail des femmes et des enfants	Article 74: Les enfants de moins de dix-huit ans doivent bénéficier d'une période de repos de nuit ne comprenant pas moins de : a) douze heures consécutives pour les enfants de moins de seize ans, b) dix heures consécutives pour les enfants de seize à dix-huit ans, à condition qu'un repos compensateur leur soit accordé pendant le jour. Les enfants de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à aucun travail entre dix heures du soir et cinq heures du matin.	ART. 16 – Travail des femmes et des enfants : Renvoi à la législation en vigueur.	
	Article 372 : Le présent chapitre (Chapitre XII Emploi des femmes et des enfants dans l'agriculture) s'applique aux établissements agricoles et à leurs dépendances de quelque nature qu'ils soient.		Il faut profiter des conventions d'entreprise et le cas échéant des conventions collectives sectorielles pour introduire des dispositions particulières au travail des femmes dans le sec- teur agricole, tout en prenant compte des spécificités de chaque secteur.
	Article 373 : Les chefs des établissements visés à l'article 372 ci-dessus, sont tenus de veiller au maintien des bonnes mœurs et de la décence publique dans tous les lieux, mêmes non clôturés, où sont appelés à travailler des femmes ou des enfants de moins de 16 ans.		Le respect des bonnes mœurs et de la décence publique dans les lieux de travail est une obligation générale, il convient de ratifier la convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans les lieux de travail pour permettre aux organes de contrôle et à la justice d'éradiquer ces comportements.

HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS	TITRE III HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS Article 152: (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Les prestations de santé et de sécurité au travail couvrent toutes les entre- prises et activités régies par le présent code. Les frais nécessités par ces prestations sont supportés par l'employeur. La nature des prestations et les conditions de leur octroi sont déterminées par des textes régle- mentaires ou par les conventions collectives, conformément aux dis- positions du présent titre.	ART. 17 HYGIENE ET SECURITE DES TRAVAILLEURS	La ratification de la convention 129 de l'OIT sur l'inspection de travail (agriculture) permet aux médecins inspecteurs de travail de contrôler le respect par les employeurs dans le secteur agricole des conditions de santé et de sécurité au travail
	Article 152 – 2: (Ajouté par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). 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.		
	Article 375 : Des arrètés conjoints du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale, peuvent subordonner à des conditions spéciales l'autorisation de faire exécuter aux femmes et aux enfants de moins de seize ans certains travaux agricoles présentant des risques particuliers.		-la protection des femmes ouvrières dans le secteur agricole nécessite la révision des conditions d'emploi des femmes dans des travaux présentant des risques particuliers. -la révision est simple et rapide il suffit de réviser les arrêtés conjoints du ministre des affaires sociales et de l'agriculture.
Protection des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions		ART.18 Protection des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions :  Le travailleur a droit conformément aux règles du Code Pénal et des lois en vigueur à une protec- tion contre les menaces, outrages, injures ou dif- famations et violences dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions au sein de l'entre- prise ou en dehors de son enceinte.  Dans le cas d'une agression établie, revêtant l'une des formes indiquées au paragraphe premier, et subie par le travailleur au cours de l'exercice de ses fonctions au sein de l'entreprise ou en dehors de son enceinte, l'entreprise est tenue de le proté- ger et d'apporter l'assistance morale et matérielle nécessaire pour engager les procédures légales en vue de réparer le préjudice; l'assistance matérielle étant prodiguée à titre d'avance y compris le sa- laire octroyé en cas de cessation d'activité.	- les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne la protection dans l'exercice de leurs fonctions La protection des ouvrières dans l'exercice de leurs fonctions dépasse le cadre traditionnel de violence physique et doit mettre l'accent sur le harcèlement moral et le harcèlement sexuelle.  Malheureusement le droit du travail Tunisien n'a pas protégé les femmes contre ces actes de violences
Bulletin de paie		ART.19 - Bulletin de paie Lors du paiement des salaires, il sera délivré à chaque travailleur un bulletin de paie conformé- ment aux dispositions du Code du Travail et no- tamment son article 143.	-Les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne la délivrance du bulletin de paie
Avancement et promotion		ART. 20 Avancement et promotion A Avancement : L'avancement normal consiste à passer d'un échelon à un échelon immédiatement supérieur d'une façon continue en fonction de l'ancienneté de l'agent et sur des bases qui seront fixées dans les conventions sectorielles.	Avancement et la promotion ne concernent que le personnel permanant.     -Il faut créer un statut des ouvriers saisonniers qui prend en considération leurs qualifications et leurs anciennetés.
Utilisation des travailleurs dans les fonctions autres que celle de leur grade		ART. 21 - Utilisation des travailleurs dans les fonctions autres que celle de leur grade	
Mutation et changement du lieu de travail	Absence de dispositions dans le code du travail	ART. 22 - Mutation et changement du lieu de travail : Les changements du lieu de travail ou mutation ne peuvent être décidés que par nécessité de service et dans la mesure où il n'existe pas de volontaires parmi les travailleurs remplissant les conditions requises. Dans ce cas, il sera tenu compte de l'ancienneté du travailleur, de sa condition familiale et d'habitation; Dans tous les cas, tous les frais engendrés directement par ce changement du lieu de travail ou cette mutation seront à la charge de l'employeur.	

Apprentissage et formation	professionnelle	Les articles 338 à 363 du code du travail + loi d'orientation 2008 relative à la formation professionnelle	ART. 23 Apprentissage et formation professionnelle: L'employeur s'engage, en fonction des besoins et des possibilités de l'entreprise, à favoriser l'apprentissage, la formation professionnelle et l'amélioration des connaissances professionnelles. L'apprentissage et la formation professionnelles seront organisés conformément aux principes prévus par la loi d'orientation de la formation professionnelle et la législation en vigueur.	
Congés annuels payés		Article 123 : (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Les travailleurs ont droit, à condition de compter au moins six mois de services continus chez le même employeur, à un jour ouvrable de congé par mois écoulé depuis leur entrée en service, sans que la durée totale de ce congé, puisse excéder quinze jours dont douze jours ourrables. La durée du congé fixée au paragraphe précédent est portée à 2 jours par mois de service effectif pour les travailleurs àgés de moins de 18 ans à la date du 31 décembre de chaque année sans que le total du congé dû ne puisse excéder 30 jours dont 24 jours ouvrables. La durée du congé est également portée à un jour et demi par mois de service effectif pour les travailleurs àgés de 18 à 20 ans au 31 décembre de chaque année sans que la durée totale du congé dû ne puisse excéder 22 jours dont 18 jours ouvrables. La durée des services continus se calcule conformément aux dispositions de l'article 114 du présent code.  Article 124 : Les bénéficiaires d'un congé doivent en jouir, s'il s'agit d'un congé de quinze jours, dans l'année qui suit la date d'ouverture du droit à congé ; s'il s'agit d'un congé de moins de quinze jours, dans les six mois qui suivent cette même date.  Article 125 : Le congé annuel payé peut être fractionné en périodes d'un ou plusieurs jours jusqu'à concurrence de la moitié de sa durée totale. Sont réputés jours ouvrables pour la jouissance d'un congé annuel payé, les jours normalement consacrés au travail dans l'établissement, même s'ils sont chômés temporairement, en totalité ou en partie, par suite de morte saison ou d'intempéries, à l'exception des jours de rapot hebdomadaire et des jours féries prévus aux articles 107 à 111. Ne peuvent être imputés sur le congé annuel, les jours de maladie, les repos des femmes en couches, les périodes obligatoires d'instruction militaire.  Article 126 : L'ordre du départ en congé doit être communiqué à chaque bénéficiaire une semaine avant son départ. Il est déterminé par l'employeur, et s'il y a lieu, par roulemen	ART. 24 Congés annuels payés Tout salarié en activité a droit à un congé annuel payé sera fixée conformément à la législation en vigueur.  Des dispositions plus favorables peuvent être conçue dans les conventions collectives particulières ou des conventions d'entreprises ART. 2 PARAG 2 Toutefois, les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne le droit syndical et la liberté d'opinion, la protection dans l'exercice de leurs fonctions, la délivrance du bulletin de paie et du certificat de travail, la durée de travail, la rémunération du travail de nuit, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les jours fériés et les congés payés, de même qu'ils sont soumis aux mêmes dispositions disciplinaires. Ils perçoivent des salaires de base et des indemnités qui ne peuvent être inférieurs aux salaires de base et indemnités out os conventions collectives, aux travailleurs permanents qui ont la même qualification professionnelle.	Toutefois, les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne les congés payés.  -Il ne suffit pas d'affirmer le droit au congé annuel pour tous le personnel de l'entreprise, il faut trouver les critères d'octroi de cet avantage.  -L'ouvrière doit jouir d'un jour de congé pour chaque mois de travail effective chez le même employeur.

Congés spéciaux pour raison de famille	Absence de dispositions dans le code du travail	ART. 25 - Congés spéciaux pour raison de famille Les travailleurs bénéficieront des congés avec maintien intégral de tous les éléments du salaire, à l'occasion d'évènements survenus dans leur famille. La durée de ces congés est fixée comme suit sauf dispositions particulières plus favorables :  1. Mariage du Travailleur : 3 jours ouvrables  2. Naissance d'un enfant 2 jours ouvrables  3. Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable.  4. Circoncision d'un enfant : 1 jour ouvrable.  5. Décès d'un conjoint ou d'un fils 3 jours ouvrables  6. Décès d'un père, d'une mère de l'employé ou de son conjoint: 3 jours ouvrables  7. Décès d'un fère, d'une sœur, d'un petit-fils, d'une petite fille, d'un grand père ou d'une grande mère : 2 jours ouvrables  Les bénéficiaires des dits congés devront produire les justifications utiles	
Congé pour accomplir un d'un Devoir imposé par la loi	Absence de dispositions dans le code du travail	ART. 26 – Congé pour accomplir un d'un devoir imposé par la loi : Les absences ayant pour cause l'accomplissement d'un devoir imposé par la loi sont autorisées pour une période n'excédant pas nécessaire pour l'accomplissement de ce devoir, sur production des justifications utiles.	
Congés de maladie	Article 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.	ART. 27- Congés de maladie :  Le travailleur atteint d'une incapacité de travail par suite de maladie est placé dans la position de congé de maladie à condition qu'il fournisse dans les 48 heures un certificat médical précisant la nature de la maladie et sa durée probable.  Sera exclu du bénéfice des dispositions du 1er paragraphe du présent article, tout travailleur qui interrompt son travail pour des raisons qui résultent soit de son intempérance ou de son inconduite, en dehors du travail.  L'employeur se réserve le droit de faire effectuer à domicile tout contrôle médical qu'il jugera utile.  Les travailleurs placés en position de congé de maladie, bénéficieront, éventuellement, d'un régime complémentaire, en sus du bénéfice des dispositions prévues par le règlement de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.	Le congé de maladie devrait être traiter dans les régimes de sécurité sociale.
Conges de Maternité	Article 18 Parag 2 :  Les femmes en état de grossesse peuvent quitter le travail sans dé- lai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.  Article 20 Parag 2 :  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'em- ployeur, 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 tra- vail, 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.  Article 64 : Dans les entreprises de toute nature, à l'exception des établissements où sont exclusivement employés les membres d'une même famille, la femme :  a) aura droit à l'occasion de son accouchement, sur production d'un certificat médical, à un congé de repos de 30 jours. Ce congé peut être prorogé, chaque fois, d'une période de 15 jours, sur justification de certificats médicaux.  b) aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant et pendant une année à compter du jour de la naissance, à deux repos d'une de- mi-heure chacun durant les heures de travail pour lui permettre l'al- laitement. Ces deux repos sont indépendants des repos prévus à l'ar- ticle 89. L'un est fixé pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. Ils peuvent être pris par les mêres aux heures fixées d'un accord entre elles et les employeurs. A défaut d'accord, ces repos sont placés au milieu de chaque période. Ces repos sont considérés comme heures de travail et ouvrent droit à rémunération. Une chambre spé- ciale d'allaitement doit être aménagée dans tout établissement occu- partée du Secrétaire d'Etat à la Jeunesse, au Sports et aux Affaires Sociales, pris après avis des organi- sations profession	ART: 28 Congés de Maternité La femme aura droit à l'occasion de son accou- chement, sur production d'un certificat médical, à un congé d'accouchement de 45 jours. L'em- ployeur prend en charge le paiement des indem- nités au titre de la période qui excède la durée du congé assurée par la caisse nationale de l'assu- rance maladie. Ce congé peut être prorogé, chaque fois, d'une période de 15 jours, sur justification de certificats médicaux. Si elle allaite son enfant elle aura droit et pendant une année à compter du jour de la naissance, à un repos d'une heure au début ou à la fin de chaque séance de travail.	Le congé de maternité devrait être règlementé par une loi particulière pour tous les activités. (projet de loi au ministère des femmes)

Jours fériés, chômés et payés	Chapitre XX Jours fériés, chômés et payés Article 107: (Modifié par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996). Les jours fériés, chômés et payés sont fixés par décret ou par les conven- tions collectives. Il ne doit pas résulter de l'octroi de ces jours l'arrêt de l'activité de l'entreprise pendant plus de 48 heures consécutives. Les modalités d'application de ces dispositions sont fixées par arrêté du Ministre chargé des Affaires Sociales pris après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs. Article 108: Le chômage intervenu dans les circonstances prévues à l'article précédent ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires. Les salariés, ré- munérés à l'heure, à la journée, à la part, à la tâche ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité, qui est la charge de l'employeur, est calculée sur la base de l'horaire de travail et de la répartition de la durée hebdomadaire du travail habituellement pratiquée dans l'éta- blissement. Article 109: Dans les activités où le travail ne peut être interrompu, les salariés occupés pendant les journées fériées, chômées et payées ont droit, à la charge de leur employeur et en plus du salaire corres- pondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Article 110: Les heures de travail perdues en raison du congé des journées fériées, chômées et payées peuvent être récupérées dans les conditions prévues aux articles 92 et 93. Article 445 (Modifié par la loi n° 88-55 du 2 juin 1988 puis par la loi n° 91-15 du 25 février 1991). Sont jours fériés payés, le 14 Janvier ; 20 mars, le 1er mai, le 25 juillet, le 7 novembre, le jour de la de Ef Fitr et jour de l'aïd El Idha. Article 446 La rémunération et la récupération des heures ainsi per- dues s'effectuent dans les conditions fixées aux articles 108, 109 et 110 du Code du Travail.	ART. 29. Jours fériés, chômés et payés : Sont jours fériés payés, le 14 Janvier; 20 mars, le 1er mai, 12 mai , le 25 juillet, le 7 novembre, le jour de l'aïd El Fitr et le jour de l'aïd El Idha Les salariés occupés pendant les journées fériées, chômées et payées ont droit, à la charge de leur employeur à une indemnité égale à %100 du sa- laire due.	Toutefois, les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne les jours fériés.  Des difficulté d'ordre pratique privent les ouvriers occasionnels des jours fériés, chômés et payé, le paiement du salaire journalier se limite aux jours de travail réalisés.
Congés sans solde		ART. 30 - Congés sans solde Un congé sans solde pourra être accordé à tout travailleur qui en ferait la demande, dans la limite des nécessités de service. La durée de ce congé ne pourra excéder 90 jours.	-Les mêmes sanction pour les activités non agricole
Les sanctions disciplinaires		ART. 31 - Les sanctions disciplinaires La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances au cours desquelles elle a été commise et de la gravité de ses conséquences pour l'entreprise. Les sanctions disciplinaires applicables aux tra- vailleurs sont :  Sanctions du 1 <sup>et</sup> degré :  1. l'avertissement par écrit avec inscription au dossier 2. le blâme avec inscription au dossier 3. la mise à pied pour une période maximale de trois jours privative de toute rémunération. Sanctions du 2 <sup>et</sup> degré :  1. la mise à pied pour une période ne dépassant pas sept jours, privative de toute rémunération 2. la mise à pied pour une période allant de huit à trente jours, privative de toute rémunération 3. l'abaissement d'échelon 4. la rétrogradation déchelle 5. la révocation. Dans tous les cas aucun cumul de sanction ne peut être décidé pour la même faute	-Les mêmes sanction pour les activités non agricole

	ART. 32 - Procédures disciplinaires: Les sanctions du 1er degré sont prononcées directement par l'employeur, après que le travailleur ait été mis en mesure de fournir ses explications. Il faut notifier la décision portant sanction par écrit au travailleur dans un délai ne dépassant pas les 7 jours de la date de commission de la faute. Pour les sanctions du 2e degré, le travailleur est	La procédure disciplinaire n'a de sens que pour les entre- prises qui emploient plus de 40 ouvriers permanant, en l'absence de commission consultative il revient au directeur générale de d'infliger les sanctions même du 2 eme degré
Procédures disciplinaires	obligatoirement traduit devant le conseil de discipline suite à un dossier disciplinaire Chaque fois qu'un travailleur est appelé à comparaître devant le conseil de discipline, il doit être informé 5 jours à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception. Il a le droit de recevoir immédiatement copie de son dossier et du rapport présenté contre lui. En cas de suspension de l'ouvrier vde ses fonctions le conseil de discipline doit formuler son avis au plus tard dans le mois à partir du jour de la suspension du travail. Si la sanction définitive ne comporte pas à titre principal ou à titre accessoire, privation de salaire ou si elle comporte une privation de salaire pour une période inférieure à celle pendant laquelle elle a été effectuée, le travailleur se verra rétabli dans tous ses droits. La composition du le conseil de discipline doit être conforme à la législation en vigueur ; ne peut participer aux travaux du conseil toute personne faisant partie au conflit. Il peut présenter sa défense par mémoire et se faire assister devant le conseil de discipline par un travailleur de son choix ou par un représentant de l'organisation syndicale à laquelle il appartient et par des avocats.	
Prescription des Procédures disciplinaires :	ART. 33 - Prescription des Procédures disciplinaires:  Les poursuites des fautes nécessitant des sanctions du 1er degré se prescrivent par un délai d'un mois à partir de la date de la commission de la faute.  Les poursuites des fautes nécessitant des sanctions du 2 eme degré se prescrivent par un délai de deux mois à partir de la date de la commission de la faute à moins que l'ouvrier soit convoquer à comparaître devant le conseil de discipline.	Ce sont des dispositions particulières qui peuvent mettre fin aux abus de l'employeur dans l'exercice du pouvoir disciplinaire.
	ART. 34 - Toute trace d'une peine disciplinaire doit défini- tivement disparaître du dossier de l'agent, après deux ans pour les sanctions du 1er degré et cinq ans pour les sanctions du 2e degré à condition que dans l'intervalle, l'intéressé n'ait subi aucune sanction disciplinaire Le travailleur frappé d'une peine disciplinaire après une période d'un an s'il pourra introduire une demande auprès de l'employeur, tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne sub- siste à son dossier.	
Démission	ART. 35. – Démission  La démission ne peut résulter que d'une demande écrite du travailleur marquant sa volonté non équivoque et de quitter définitivement l'établissement. Après l'accord de l'employeur.  En cas de démission, les travailleurs devront respecter un délai de préavis d'un mois.  En cas d'inobservation du délai l'employeur peut demander la réparation du préjudice.  L'ouvrier démissionnaire est tenu au secret professionnel.	Renvoi à l'application de la législation en vigueur, cependant l'accord de l'employeur n'est pas exigé. Le faite d'exiger l'accord de l'employeur la démission perd son caractère de résiliation unilatérale du contrat de travail.
Délai-Congé	ART. 36. – Délai – Congé L'employeur qui a l'intention de mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée est tenu de la notifier par lettre recommandée adressée à l'autre partie un mois avant la rupture du contrat, il est tenu d'indiquer les causes du licen- ciement dans la lettre de préavis.  Les travailleurs sont autorisés à s'absenter la deu- xième moitié de chaque jour ouvrable ou durant toute la deuxième moitié de la durée du préavis en vue de leur permettre de chercher un autre emploi. La durée d'absence est considérée comme travail effectif et n'entraîne aucune ré- duction de salaires ou d'indemnités. En cas d'inobservation du délai - congé par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indem- nité sera au moins égale au salaire effectif corres- pondant à la -durée du délai - congé ou à la pé- riode du délai - congé restant à courir.	Renvoi à l'application de la législation en vigueur

		ART. 37 Licenciement par suite de suppression d'emplois au de compression de personnel pour raison d'ordre économique ou technique : Au cas où l'employeur serait amené à réduire le personnel pour raison d'ordre économique ou technique ou de suppression d'emploi, il est tenu de se conformer à l'article 21 du code du travail.	Les dispositions de l'article 37 de la convention collective cadre présentent un intérêt majeur pour les ouvriers et ouvrières dans le secteurs agricole puisque les régimes de sécurité sociale agricole n'ont pas prévue la retraite anticipée pour des raisons économiques.
gratification de fin de service:	Article 371 Au cas de licenciement d'un ouvrier permanent, intervenu une fois la période d'essai expirée, pour quelque motif que ce soit, sauf celui de faute grave, insuffisance professionnelle ou insuffisance de rendement due à une mauvaise volonté évidente, il est dû à celui-ci une indemnité de licenciement calculée comme suit : - de un à trois mois d'ancienneté : trois jours de salaire; - de trois à six mois d'ancienneté : epti jours de salaire; - de six mois à un an d'ancienneté : quinze jours de salaire; - au-delà d'un an d'ancienneté : quinze jours de salaire par année. Le montant total de l'indemnité de licenciement ne peut dépasser quatre vingt dix jours de salaire. Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à la fixation par, les tribunaux de dommages et intérêts plus élevés, au cas de licenciement abusif.	ART. 38 gratification de fin de service: Il sera alloué à tout travailleur licencié, au moment de son départ, sauf faute grave dûment établie de l'intéressé d'une gratification de fin de service calculée à raison d'un jour de salaire par mois de service effectif dans la même entreprise. Cette gratification ne peut excéder le salaire de quatre mois quelle que soit la durée du service effectif.  Cette gratification est indépendante de l'indemnité d'inobservation du délai du préavis et des dommages-intérêts pour licenciement abusif.	Reproduction de l'article 22 du code du travail avec modification du plafond de la gratification (salaire de 4 mois) La convention est plus avantageuse pour les ouvriers dans la mesure où elle a amélioré le plafond de la gratification, par contre elle a lésé au droits des permanants qui ont droit à 15 jours de salaires par année d'ancienneté alors qu'en application de la convention ils n'ont droit qu' 12 jours de salaires par année d'ancienneté.
des dommages-intérèts pour licenciement abusif	Article 23: (Modifié par la loi n° 94-29 du 21 février 1994). La rupture abusive du contrat du travail par l'une des parties ouvre droit à des dommages-intérêts qui ne se confondent pas avec l'indemnité due pour inobservation du délai de préavis ou avec la gratification de fin de service visée à l'article 22 du présent code. Il n'est pas permis de renoncer préalablement au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu du présent article. Toute demande en vue d'obtenir des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties doit être, à peine de déchéance, introduite auprès du greffe du conseil de prud'hommes dans l'année qui suit la rupture.	ART. 39 des dommages-intérêts pour licenciement abusif : La rupture abusive du contrat du travail par l'une des parties ouvre droit à des dommages-intérêts conformément à la législation en vigueur.	Renvoi à l'application de la législation en vigueur
	Article 23 bis : (Ajouté par la loi n° 94-29 du 21 février 1994). En cas de licenciement abusif, le préjudice donne lieu à des dommages-intérêts dont le montant varie entre le salaire d'un mois et celui de deux mois pour chaque année d'ancienneté dans l'entreprise sans que ces dommages-intérêts ne dépassent dans tous les cas le salaire de trois années.  L'existence et l'étendue du préjudice résultant de ce licenciement sont appréciées par le juge compte tenu notamment de la qualification professionnelle du travailleur, de son ancienneté dans l'entre-prise, de son âge, de son salaire, de sa situation familiale, de l'impact du dit licenciement sur ses droits à la retraite, du respect des procédures et des circonstances de fait. Tourefois, dans le cas où il s'avere que le licenciement a cu lieu pour une cause réelle et sérieuse mais sans respect des procédures légales ou conventionnelles, le montant des dommages-intérêts varie entre le salaire d'un mois et celui de quatre mois. L'évaluation des dommages-intérêts est effectuée compte tenu de la nature des procédures et des effers de celles-ci sur les droits du travailleur. Il est tenu compte, pour la détermination des dommages - intérêts, du salaire perçu par le travailleur au moment du licenciement compte tenu de tous les avantages n'ayant pas le caractère de remboursement de frais.		
Certificat de travail		ART. 40 Certificat de travail  Il est délivré à tout travailleur, au moment où il quitte l'entreprise, un certificat de travail indi- quant exclusivement :  Le nom et adresse de l'employeur,  Les dates d'entrée et de sortie du travailleur,  La nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.  À la demande du travailleur, ce certificat pourra être mis à sa disposition dès le début de la période de préavis.	les travailleurs temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleurs permanents en ce qui concerne la délivrance du certificat de travail
		ART. 41. – L'application des dispositions les plus avantageuses	
		ART. 42. – Préservation des droits acquis	
		ART. 43. – Entée en vigueur	

### Annexe 7: Recommandations

#### Les Conseils de prud'hommes

**Recommandation 1**: plusieurs spécialistes de droit et syndicalistes ont revendiqué la mise en œuvre des dispositions du dernier paragraphe de l'article 184 du CT qui permettent de diviser les conseils en sections autonomes et réserver une section au contentieux des travailleur.euse.s agricoles. On parle même de juridictions de proximité pour rapprocher les sections du conseil de prud'homme des ouvriers et ouvrières agricoles et leur épargner les déplacements.

#### Les entreprises familiales

**Recommandation 2** : il faut réglementer les entreprises familiales pour assurer la protection des droits de la femme ouvrière aide familiale et des enfants de moins de 16 ans dans le secteur agricole.

#### Articulation entre activités agricoles et entreprise agricole dans les textes juridiques

**Recommandation 3**: il faut formaliser les entreprises agricoles (familiales et patronales): revoir la notion d'entreprise agricole et déterminer les conditions de sa création tout en insistant sur les incompatibilités d'exercer l'activité agricole pour les fonctionnaires et les personnes physiques exerçant une autre profession libérale et de répertorier ces entreprises selon des critères prédéfinis, comme ceux établies par la FAO (2017).

#### L'ouvrier agricole saisonnier

**Recommandation 4**: adopter le CDD2 dans la CCCAG au lieu du CDD1, et l'adapter au secteur agricole en réduisant la durée qui permet la migration vers le CDI.

#### L'emploi des mineurs

**Recommandation 5**: il faut revoir l'âge minimum d'admission au travail dans le CT, même pour les travaux agricoles légers et se conformer aux normes internationales de travail qui interdisent l'emploi des enfants moins de 15 ans, voire 16 ans l'âge de l'enseignement obligatoire en Tunisie

#### L'employeur

**Proposition 1**: un formulaire peut être préparé et adressé aux représentations régionales et locales de l'UTAP et des autres syndicats, qui doit être rempli et soumis comme condition pour l'obtention de la carte professionnelle délivrée par ces syndicats, la date de dépôt à l'inspection de travail fait fois. Ces syndicats peuvent, eux même, faire la démarche administrative auprès des inspections de travail pour déclarer les établissements agricoles, lorsque les formulaires sont dûment renseignés par l'agriculteur lui-même.

#### Le caporal

**Proposition 2** : réglementer l'intermédiation dans les rapports de travail ; qui ne peut être exercée que par des sociétés de fournitures de services soumises à une règlementation rigoureuse.

L'application de la recommandation 3 et de la proposition 1, soit : la formalisation de l'entreprise agricole et sa déclaration à l'inspection de travail, permettrait d'éviter les problèmes d'identification de l'employeur, posés dans les différents cas de figures.

#### Le droit syndical

**Recommandation 6**: l'organisation syndicale dans le secteur agricole doit dépasser la première structure à savoir le syndicat de base au sein de l'entreprise pour permettre au syndicat régional de défendre les intérêts des ouvrier.ère.s occasionnel.le.s et saisonnier.ère.s et même négocier avec le chef d'entreprise la signature d'une convention d'entreprise qui tienne compte des intérêts de tous les ouvrier.ère.s y compris les occasionnel.le.s et saisonnier.ère.s. Il faut permettre aux ouvrier.ère.s saisonnier.ère.s d'exercer leurs droits syndicaux même à travers le syndicat régional.

**Recommandation** 7 : il faut introduire la notion de nullité de licenciement des représentants du personnel en l'absence de faute grave justifiant le licenciement, ce qui va permettre la réintégration de l'ouvrier dans son poste. La protection doit s'étendre à tous les actes y compris le harcèlement moral, la mutation et le licenciement qui sont fondés sur la qualité représentative de l'employé.

#### Les heures de travail

**Recommandation 8**: le fait que les partenaires sociaux n'arrivent pas à réduire les heures de travail d'un commun accord nécessite l'intervention législative pour modifier les dispositions de l'article 88 CT et réduire les heures de travail à 2496 h/an à raison de 48 heures par semaine ce qui permettra de préserver la dignité de la femme ouvrière dans le secteur agricole. L'expérience marocaine peut servir d'exemple, elle a réduit la durée normale hebdomadaire sans diminution de salaire, le nombre d'heures est passé de 2700 heures à 2496 heures par ans à raison de 48 heures par semaine.

#### Principe d'égalité de salaire

**Recommandation 9** : la ratification de la convention 129 de l'OIT sur l'inspection de travail (agriculture) demeure indispensable pour lutter contre la fraude aux droits des ouvrières précaires dans le secteur agricole.

Recommandation 10: La discrimination peut être prouvée par tous moyens mais il faudrait déterminer les critères dans le code du travail conformément aux conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération et (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession).

#### L'indemnité de récolte

**Recommandation 11**: cette indemnité devrait être servie à tous les ouvrier.ère.s, même les saisonnier.ère.s¹, étant conçue comme indemnité de productivité sur la base du seul critère de la participation à la récolte. Les inspecteurs de travail devront veiller à l'application des dispositions régissant l'indemnité de récolte.

#### Le droit au congé annuel

**Recommandation 12** : la ratification de la C 132- Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 est devenu une priorité pour le secteur agricole.

#### La commission consultative d'entreprise

**Recommandation 13**: on peut penser à une réorganisation des commissions consultatives d'entreprise à la lumière de l'article 162 du CT (en faisant le parallèle avec la représentation régionale ou locale syndicale, voire la recommandation 5): une commission consultative régionale ou même locale regroupant les délégués élus du personnel au niveau des entreprises qui emploient moins de quarante ouvrier.ère.s permanents.

Il faut réserver un quota aux femmes ouvrières dans le secteur agricole au niveau de la commission consultative régionale. Cette commission peut être hébergée auprès de la CRA, elle se réunit obligatoirement 3 ou 4 fois par an, mais peut être appelée par CRA en cas de besoin.

#### La commission régionale du travail agricole

**Recommandation 14**: il faut modifier le décret n°2000-1988 du 12/09/2000, afin de revoir la composition et les attributions de « la commission régionale du travail agricole » en vue de renforcer son rôle de régulateur régional pour éradiquer les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes ouvrières dans le secteur agricole.

#### En matière de charges sociales

**Recommandation 15**: généraliser les contrats d'emploi au secteur agricole pour pouvoir bénéficier des avantages octroyés par l'état et insérer les jeunes dans le secteur agricole avec les mêmes avantages que les autres secteurs.

#### Champs d'application de la couverture sociale dans le secteur agricole

**Recommandation 16**: c'est pour cette raison qu'il faut revoir les conditions de recouvrement des cotisations et réduire le nombre de jours de travail pour élargir le champ de couverture sociale des ouvrières agricoles dans le cadre des régimes de sécurité sociale des salariés

#### Pour les coopérateurs et les membres des SMSA

**Recommandation 17**: les coopérateurs élus pour les fonctions de gestionnaires devront être classés parmi les salariés du régime général non agricole conformément à l'article 35 de la loi 60- 30 qui soumet les gérants et administrateurs des personnes morales au régime de sécurité sociale des salariés non agricoles à l'exception d'une seule personne qui doit avoir la qualité d'employeur. Cette proposition offre plus de garanties pour les coopérateurs et leurs permet des cotiser tout au long de l'année

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Cour de cassation Arrêt n° 1979. 2013 du 18/06/2013.

#### Location des terres agricoles

**Recommandation 18** : revoir le régime de location de terres agricoles pour instaurer le principe de responsabilité du propriétaire de l'exploitation agricole des cotisations de la sécurité sociale en cas de défaillance du locataire

#### Affiliation et assistance sociale

**Recommandation 19**: le choix entre assistance sociale gratuite et couverture sociale payante sera toujours en faveur de l'assistance sociale, c'est pour cette raison qu'il faut penser à maintenir l'assistance sociale pour les ouvrières saisonnières ou occasionnelles.

#### Risques couverts

**Recommandation 20** : élargir le champ de protection des ouvrières agricoles, par décret pour leur permettre de jouir d'une protection totale.

Exp1 : retraite anticipé pour enfant à charge – allocations familiales ;

Exp2 : étendre le régime de sécurité sociale agricole aux ouvrières saisonnières en retenant le nombre de jours travaillés par an.

#### Assiette des cotisations

**Recommandation 21**: l'annualisation des heures de travail permet de dépasser cette incompatibilité à condition d'adopter la conception universelle de la protection sociale. (dans ce cas on ne parle plus de trimestre ni de journées travaillées par trimestre.

#### Stage requis

**Proposition**: les dispositions du régime agricole amélioré relatives au stage requis peuvent servir de solution pour étendre le régime de couverture sociale agricole aux ouvrières agricoles saisonnières ou occasionnelles. L'ouverture du droit à la pension de retraite après avoir justifié des trimestres de cotisation ayant donné lieu à déclaration d'un salaire au moins égal à 50 fois le salaire minimum agricole garanti indépendamment de la durée du contrat de travail, ce qui permettrait d'ajuster leurs qualifications aux dispositions du code du travail, c'est-à-dire des ouvrières soumises à une subordination juridique et d'obliger leurs employeurs à les déclarer tout en payant les cotisations patronales des régimes de sécurité sociale.

#### Pension de retraite

**Recommandation 22** : dans tous les cas le montant minimum de la pension de vieillesse devrait être au moins égale à l'indemnité mensuelle octroyée par l'État aux personnes dépourvues de revenus.

#### Retraite anticipée

**Recommandation 23** : le régime de retraite anticipée devrait être étendu aux ouvrières agri-coles, car il est inadmissible de distinguer entre mère de trois enfants qui exerce une activité agricole et celle qui exerce une activité non agricole.

#### Pension de retraite proportionnelle ou L'allocation de vieillesse

**Recommandation 24** : il faut penser à faire bénéficier les ouvrières agricoles de la retraite proportionnelle pour leurs garantir un revenu minimum.

#### Majorations des pensions de vieillesse

**Recommandation 25** : il faut généraliser les dispositions du régime amélioré pour étendre les techniques de majoration de la pension de retraite aux ouvrières agricoles.

#### Maintien en activité au-delà de l'âge normal de mise à la retraite

**Recommandation 26**: il faut permettre aux femmes ouvrières agricoles de jouir du droit au maintien en activité audelà de l'âge normal de mise à la retraite pour accomplir le stage requis à l'ouverture du droit à la pension de retraite dans les mêmes conditions que des femmes ouvrières dans le secteur non agricole.

#### Pension d'invalidité

**Recommandation 27** : il faut penser à généraliser le régime amélioré, comme l'une des options pour améliorer la qualité de la sécurité sociale des ouvrières agricoles

#### Allocations familiales et indemnité pour salaire unique

**Recommandation 28** : il faut étendre le régime général de la sécurité sociale aux ouvrier.ère.s agricoles pour qu'ils puissent jouir de l'allocation familiale et de l'indemnité pour salaire unique.

**Recommandation 29** : il faut étendre le régime général de sécurité sociale aux ouvrier.ère.s agricoles pour que leurs enfants mineurs, leurs conjoints et le cas échéant leurs parents à charge puissent jouir du capital décès

#### Indemnités de maladie

**Recommandation 30**: le revenu de remplacement ne devait jamais être limité à 50 % du SMAG. L'unification des régimes de sécurité sociale nécessite l'augmentation de l'indemnité journalière au 3/2 du salaire déclaré, le cas échéant 3/2 du salaire moyen déclaré.

#### Indemnités de couches ou de suspension du travail à cause de l'état de grossesse

**Recommandation 31**: l'indemnité de couches ou de suspension du travail à cause de l'état de grossesse ne doit pas être soumise à des conditions de stage, elle doit être servie sur présentation d'un acte de naissance. Un consensus national existe sur la nécessité pour la Tunisie de ratifier la convention C183- Convention sur la protection de la maternité, 2000.

#### Réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles

**Recommandation 32**: il faut simplifier la gestion du régime de réparation des accidents de tra-vail et des maladies professionnelles et le regrouper au sein d'un seul organisme de sécurité sociale, soit unifier la gestion des régimes au sein de la CNSS.

# Champ d'application du régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles : Catégories des employé.e.s

**Proposition 3**: les cotisations au régime de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles devront être mises à la charge de l'État sous forme de subvention directe à la CNAM ou exonération pour les ouvrières saisonnières et les occasionnelles dans le secteur agri-cole (voire recommandation ci-dessus et la proposition) à l'instar des fédérations et associations sportives. Les cotisations du secteur agricole, à l'exception du régime amélioré, sont calcu-lées sur la base d'un salaire forfaitaire et ce pour les travailleur.euse.s dont les salaires sont inférieurs ou égaux à deux fois le SMAG.

**Proposition 4**: instaurer une cotisation solidaire entre les agriculteurs, forfaitaire aux agriculteurs affiliés aux syndicats, et c'est une somme qui supporte les cotisations pour les saisonnier.ère.s et occasionnel.le.s déclarés ou non par leurs employeurs.

**Recommandation 33**: la distinction entre trois catégories d'employées ne devrait pas justifier l'affiliation facultative, car on ne peut pas imaginer l'exercice d'une activité professionnelle en l'absence d'une couverture sociale contre les accidents de travail et maladies professionnelles. L'affiliation devrait être obligatoire et nécessite l'intervention d'un employeur et à défaut, l'État doit supporter la charge des cotisations pour les saisonnier.ère.s et occasionnel.le.s. Par conséquence l'affiliation obligatoire devrait être étendue à toute entreprise employant des personnes, même les entreprises familiales.

**Recommandation 34**: on peut profiter du rôle de la commission régionale de l'agriculture pour dresser la liste des ouvrières agricoles et les repartir en 3 catégories, pour fixer des régimes de l'affiliation selon la nature de l'activité: permanente, saisonnière, occasionnelle.

**Recommandation 35**: simplifier la base de calcul des cotisations au titre du régime de réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles (une cotisation forfaitaire calculée sur la base du SMAG sans multiplication et indépendamment du nombre des jours travaillés).

**Recommandation 36**: la commission peut proposer à l'Etat des indemnités de précarité selon les régions, qui seraient considérées comme une composante du SMAG. Cette indemnité peut couvrir les frais résultants de l'affiliation au régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles.

#### La déclaration d'embauche

**Recommandation 37**: il faut penser à dépénaliser le manquement par l'employeur à l'obligation de déclarer ses employés et établir des sanctions administratives telle que la déclaration d'office. En effet, les sanctions n'ont aucun effet directe sur la situation de l'ouvrière, par contre l'affiliation d'office des ouvrières pour une année d'activité leurs permettraient d'améliorer le nombre des trimestres validés (à l'occasion de chaque opération de contrôle l'inspecteur va déclarer d'office les ouvrières employées d'une manière illégale).

#### L'accident du travail

**Recommandation 38**: la notion d'accident de trajet devrait aussi être élargie pour couvrir tous les accidents survenus lors du déplacement des ouvrières pour rejoindre leurs lieux de travail et pour rentrer chez elles indépendamment du moyen de transport utilisé ou des conditions de transport et de la qualité de la personne assurant le transport.

**Recommandation 39**: les femmes ouvrières dans le secteur agricole peuvent être protégées contre les risques du trajet en adoptant le régime de protection applicable à toutes les ouvrières inscrites sur un registre détenu par une autorité régionale ou par la commission régionale de l'agriculture conformément à la loi n° 2019-51 du 11 juin 2019 qui a créé une catégorie de « transport de travailleur.euse.s agricoles ».

#### Les maladies professionnelles

Recommandation 40 : il faut généraliser le contrôle médical périodique pour les ouvrières.

#### L'incapacité permanente

Recommandation 41: il faut réparer le préjudice résultant de l'accident indépendamment de l'incapacité professionnelle.

#### Santé et sécurité dans les lieux de travail

Recommandation 42 : dans le secteur agricole, il faudra insister sur les mesures essentielles de santé et sécurité à savoir :

- tenu de travail;
- tenu de sécurité pour les pesticides ;
- poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur : 15 kg pour les femmes âgées plus de 18 ans ;
- contrôle médicale périodique ;
- convention avec un médecin de travail ou l'affiliation à groupement de médecine de travail.

#### Le transport en agriculture

**Recommandation 43**: modifier les dispositions de l'article 85 du code de la route pour établir des sanctions répressives et dissuasives.

**Recommandation 44** : regrouper les prérogatives de réglementation de l'activité agricole au sein de la commission régionale de l'agriculture.

**Recommandation 45** : penser aux SMSA pour organiser l'activité de transport agricole et l'intermédiation dans le recrutement.

#### La protection des femmes

**Recommandation 46** : l'inspection de travail et le délégué de la protection de l'enfance doivent veiller à la protection de ces mineures.

#### Protection des femmes contre les actes de harcèlement

**Recommandation** 47 : Il convient de ratifier la convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans les lieux de travail pour permettre aux organes de contrôle et à la justice d'éradiquer ces comportements.

**Recommandation 48** : Il faut instaurer un régime de réparation spécifique et une protection adéquate des femmes victimes du harcèlement au travail.

#### L'emploi des femmes dans des travaux présentant des risques particuliers

**Recommandation 49**: mettre à jour la liste des travaux qui présentent un risque particulier aux ouvrières agricoles et déterminer les mesures préventives à prendre, par révision des arrêtés conjoints du ministre des affaires sociales et du MARHP (action rapide et simple)

**Recommandation 50**: inciter les autorités à promulguer le décret prévu par l'article 375 du CT et un décret analogue au décret n°1968-328 (relatif aux conditions de sécurité et de santé dans les lieux de travail pour les activités non agricoles).











# AGRICULTURE TRAVAIL DROITS

Analyse de la situation actuelle, des enjeux et recommandations Cas de la Tunisie et de l'Italie















