

LES OUVRIER.ERE.S DU TEXTILE A MAHDIA ET LE CAS DE LA SOBREF

Violations, syndicalisme et expérience de récupération d'usine

Rapport élaboré par :
Arroi Baraket et Sarah Barrières



TABLE DES MATIERES

| | |
|--|-----------|
| LISTES DES ACRONYMES | 4 |
| LA RECUPERATION D'USINES COMME ALTERNATIVE AUX FERMETURES ? | 5 |
| I – LE SECTEUR TEXTILE DANS LA REGION DE MAHDIA : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DEGRADE ET RESISTANCES | 9 |
| 1. L'industrie textile dans son contexte économique, social et politique | 9 |
| 2. Un état des conditions de travail dans le secteur textile à Mahdia | 13 |
| 3. Syndicalisme : des opportunités (post) révolutionnaires et des contraintes à l'action | 18 |
| II – LE CAS DE LA SOCIETE SOBREF | 24 |
| 1. Trajectoire socio-économique de l'entreprise | 24 |
| 1.1. <i>Genèse d'une entreprise florissante</i> | 24 |
| 1.2. <i>Des conditions de travail déplorables</i> | 26 |
| 2. Un environnement de travail façonné par le modèle d'organisation du travail .. | 29 |
| 2.1. <i>« Je suis votre père » : un modèle paternaliste de gestion de la main-d'œuvre</i> | 29 |
| 2.2. <i>Socialisation ouvrière et rapport au travail</i> | 30 |
| 2.3. <i>S'organiser collectivement pour revendiquer de meilleures conditions de travail</i> | 33 |
| 2.4. <i>De la répression antisyndicale à la fermeture de l'usine</i> | 35 |
| 3. La récupération de la Sobref : quelles perspectives ? | 37 |
| 3.1. <i>Mahdia : une ville aux marges de la révolution et des travailleur.euse.s peu engagé.e.s</i> | 38 |
| 3.2. <i>Des projets de récupération hétérogènes</i> | 38 |
| 3.2.1 <i>Des positionnements divers sur la récupération de l'usine</i> | 38 |
| 3.2.2. <i>Les modèles de récupération</i> | 41 |
| 3.2.3. <i>L'implication des travailleur.euse.s dans la démarche de récupération</i> | 46 |
| 3.3. <i>Des obstacles légaux et juridiques</i> | 48 |
| 3.3.1. <i>De la légalité et de la transparence de l'usine récupérée</i> | 48 |
| 3.3.2. <i>Transformer une entreprise commerciale en coopérative : le vide juridique</i> | 50 |
| III – LES PRECONISATIONS POUR LA RELANCE DE L'USINE PAR LES TRAVAILLEUR.EUSE.S DE LA SOBREF | 52 |
| 1. Eclaircir la situation de la Sobref et développer le projet de récupération | 52 |
| 2. Renforcer la capacité d'agir des « repreneur.euse.s » | 52 |
| 3. Etablir des partenariats et médiatiser l'expérience | 53 |
| BIBLIOGRAPHIE | 55 |
| ANNEXES | 57 |

| | |
|--|----|
| Annexe 1 Données biographiques des enquêtés | 57 |
| Annexe 2 documents des repreneurs pour montrer ceux qui sont contres | 59 |
| Annexe 3 doc 4 du fascicule remis par l'UGTT | 60 |
| Annexe 4 Doc 5 du fascicule remis par l'UGTT | 64 |
| Annexe 5 doc introductif du fascicule de l'UGTT | 70 |
| Annexe 6 Loi sur coopérative 1967 | 73 |

LISTES DES ACRONYMES

APII : Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CGTT : Confédération Générale Tunisienne du Travail
CNAM : Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale
ESS : Economie Sociale et Solidaire
FMI : Fonds Monétaire International
FTDES : Forum Tunisien pour les Droits Économiques et Sociaux
OTT : Organisation tunisienne du travail
PAS : Plan d'Ajustement Structurel
PME : Petites et Moyennes Entreprises
RCD : Rassemblement Constitutionnel Démocratique
SA : Société Anonyme
SARL : Société à Responsabilité Limitée
SMSA : Société Mutuelle de Services Agricoles
STEG : Société Tunisienne de l'Électricité et du Gaz
TMS : Troubles Musculo - Squelettiques
UGTT : Union Générale Tunisienne du Travail
UTICA : Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat

شغل حرية كرامة وطنية

Travail, liberté, dignité nationale

LA RECUPERATION D'USINES COMME ALTERNATIVE AUX FERMETURES ?

En Tunisie, la naissance des industries du textile et de l'habillement remonte aux années soixante mais c'est avec l'ouverture du pays dès 1972 aux investisseurs étrangers que la sous-traitance internationale s'est développée. C'est un secteur à faible valeur ajoutée, orienté pour une grande part vers la confection d'articles d'habillement destinée à l'exportation et employant une main-d'œuvre féminine jeune et peu qualifiée (Habib Dlala, 2006). Il représente aujourd'hui 30% des entreprises actives et 33% du total de la main d'œuvre industrielle soit 1672 entreprises employant 10 personnes et plus dans le secteur et totalisant 161425 emplois, selon l'APII¹ (l'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation). Cependant, ces dernières années et pour de multiples raisons (crise économique, mauvaise gestion des employeurs, refus de répondre aux revendications sociales, etc.) des employeurs ont fermé, abandonné ou (re)délocalisé leurs entreprises. Dans la région de Monastir, une des principales zones d'implantation des entreprises textile, « 87 usines de l'industrie du textile [...] ont dû fermer leurs portes entre 2007 et 2012, laissant 4 500 personnes au chômage » selon une coordinatrice du FTDES (Forum tunisien pour les droits économiques et sociaux)². Le directeur exécutif de cette même organisation a précisé qu'après la révolution, de nombreux investisseurs ont quitté la Tunisie en invoquant la sécurité comme principale raison mais qu'en réalité ces départs sont essentiellement une conséquence des exigences des salarié.e.s pour le respect de leurs droits³. Ceci semble particulièrement d'actualité dans le secteur textile où les investisseurs cherchent à compresser au maximum les coûts de production, surtout depuis le démantèlement des Accords multifibres⁴, en 2005, qui prévoyait un système de quotas d'exportations favorisant, en Europe, les importations en provenance notamment de la Tunisie.

1 APII, « Les industries du textile et de l'habillement demeurent un secteur clé de l'économie tunisienne », Centre de documentation et de l'information industrielle, 2017.

2 https://www.liberation.fr/terre/2015/03/28/en-tunisie-la-seule-facon-d-ameliorer-le-sort-des-ouvrieres-c-est-d-informer_1230200

3 <https://www.middleeasteye.net/fr/news/made-tunisia-les-employees-du-textile-resistent-malgre-leurs-difficiles-conditions-de-travail>

4 Pour mieux comprendre les effets du démantèlement des Accords multifibres cf. Hajer Bettaïeb, « Les nouveaux défis du secteur textile en Tunisie », *L'Année du Maghreb*, II | 2007, 419-425 ; Habib Dlala, « Démographie des entreprises dans l'industrie du textile et de l'habillement en Tunisie », *Méditerranée*, 106 | 2006, 125-133 ; Chaponnière Jean-Raphaël, Cling Jean-Pierre, Ali Marouani Mohamed. Les conséquences de la fin de l'AMF : le cas de la Tunisie. In: *Revue française d'économie*, volume 20, n°2, 2005. pp. 151-196.

Dans la période post-2011, si de nombreuses luttes défensives se sont opposées à la répression antisyndicale, allant du licenciement de syndicalistes à la fermeture d'usines, la plupart d'entre elles ont revendiqué des indemnités de licenciement. Contrairement à l'exemple emblématique de l'Argentine des années 2000 (Quijoux, 2011), rares sont les travailleur.euse.s tunisien.ne.s qui ont opté pour la récupération de leur usine lorsque celle-ci était menacée de fermeture. La Sobref fait ainsi figure d'exception : rares sont les tentatives de récupération ouvrière d'usine depuis la révolution. Ces précédentes expériences ont de plus échouées, c'est le cas à notre connaissance de l'usine Mamotex à Mahdia et de Seventex à Redeyef. Les syndicalistes et ouvrier.ère.s ne disposent donc pas de modèle de récupération ou de schéma institué qui pourrait servir de point d'appui et de guide pour la mise en place de ces formes originales de gestion de la production. Il n'existe, de plus, pas de cadre institutionnel et juridique pour la création de coopératives ouvrières dans le secteur industriel (forme que pourrait prendre une usine récupérée). Pourtant une loi datant des années 1960⁵, période dite « socialiste » pour caractériser le modèle économique tunisien de l'époque⁶, est toujours en vigueur. En effet, cette décennie est caractérisée par l'instauration de nombreuses coopératives, essentiellement appliquées au domaine de l'agriculture mais certaines sont aussi instaurées dans les secteurs du commerce et de l'artisanat. Cependant, suite à l'abandon de « l'expérience socialiste », les outils dans les administrations pour la mise en place de telles coopératives ouvrières ont disparu.

Ces tentatives de récupération, si isolées et minoritaires soient-elles, prennent place, semble-t-il, dans l'essor post-révolutionnaire de l'ESS (Économie sociale et solidaire). Selon Ester Sigillò et Damiano De Facci, face à l'incapacité de l'État à répondre aux revendications socio-économiques des franges précarisées de la population, de nombreuses associations ont essayé de mettre en place des nouvelles manières de faire du développement. La grammaire de l'économie sociale et solidaire se serait, alors, généralisée comme « alternative » socio-économique aux stratégies de développement de l'État (Sigillò et De Facci, 2018). L'UGTT se saisit de cette thématique en prenant l'initiative d'activités de plaidoyer pour la promotion de l'ESS et en élaborant, en 2016, un projet de loi.

A Mahdia, où se situe l'entreprise Sobref, un responsable syndical régional et l'ancien secrétaire général du syndicat de l'usine reçoivent des formations sur l'ESS et sont investis dans ce domaine. Ces derniers lancent l'idée de la récupération de l'usine alors que les salarié.e.s avaient opté au départ pour une demande bien plus classique, celle de la vente de l'usine en faillite (locaux, matériels) afin d'obtenir des indemnités. La proposition de L'UGTT a été accueillie par la majorité des salarié.e.s, se retrouvant sans emploi, comme une possibilité de leur procurer un moyen de subsistance dans un contexte de crise

5 Loi du 19 janvier 1967 portant sur le statut de la coopération.

6 Cf. Tahar Letaïef Azaïez, *Changements politiques et emploi 1956-1996*, Paris, L'harmattan, 2000 ; RUF Werner K., « XVII. Le socialisme tunisien : conséquences d'une expérience avortée », In : Introduction à l'Afrique du Nord contemporaine [en ligne], Aix-en-Provence, Institut de recherches et d'études sur les mondes arabes et musulmans, 1975 ; « Ben Salah et le développement Tunisien (1961-1969) », *Esprit* (1940-), n° 397 (11), 1970, pp. 805-817.

économique et d'inflation exponentielle. Mais elle est aussi considérée comme une opportunité pour rouvrir les portes d'une usine à laquelle les travailleur.euse.s sont très attaché.e.s. : *« Je sens que j'ai beaucoup donné à la Sobref et je suis attachée à cette usine au point de ne pas pouvoir m'en détacher et aller dans une autre. 16 ans de travail, ce n'est pas rien ! »* (Selma)

Ce rapport a ainsi pour ambition d'éclairer à la fois les violations et violences commises envers les femmes ouvrières du textile et les processus inédits de reprise en main de la production par les travailleur.euse.s : comment ces salarié.e.s en sont-ils/elles venus à revendiquer la reprise de leur usine ? Quelles possibilités se présentent à ces travailleurs pour relancer la production ? Quelles formes peuvent prendre ces récupérations ? A quelles limites et contraintes s'affrontent-ils/elles ?

Après la présentation d'un panorama des conditions de travail dans le secteur textile dans la région de Mahdia, nous nous focaliserons sur le cas de l'entreprise Sobref. Nous retracerons tout d'abord l'histoire de cette société, de sa création à sa fermeture, puis nous étudierons les différents scénarios de relance envisagés par les personnes impliquées. Enfin nous élaborerons des propositions d'action en vue de la relance effective par les travailleur.euse.s de l'usine.

Encadré méthodologique

Ce rapport a été financé par Nexus Solidarietà Internazionale Emilia Romagna dans le cadre du projet « **Renforcement de capacités dans le secteur Textile – Habillement: appui à la STE DE BRODERIE ELECTRONIQUE FATIMIDE - SOBREF** », mis en place en partenariat avec l'UGTT (Union Générale Tunisienne du Travail), l'Union régionale de Mahdia (UGTT) et COSPE Onlus en vue de mener des actions de sensibilisations auprès des salarié.e.s, de renforcer leurs capacités d'agir et d'analyser les pistes d'action pour une possible récupération de la Sobref par ses salarié.e.s. Il s'appuie sur une enquête de terrain qualitative menée entre octobre 2018 et février 2019 par les deux autrices de ce rapport. Elle accorde une large place aux entretiens ethnographiques (Beaud, 1996) réalisés principalement auprès d'employé.e.s et syndicalistes de l'entreprise Sobref mais aussi auprès de six autres entreprises textile⁷ situées dans plusieurs villes de la région (à Mahdia, Chebba, Rejiche et Chorbane) avec ou sans présence syndicale. Ils visent à étudier les conditions de travail dans une pluralité d'environnement de travail, les freins à l'implantation syndicale, l'évolution des conditions de travail suite à la création d'un syndicat d'entreprise ainsi que les formes de récupération ouvrière d'usine. 27 entretiens enregistrés⁸ ont été effectués auprès de 16 femmes et de 11 hommes de diverses catégories professionnelles (ouvrier.ère.s, agent.e.s de maîtrises, cadres, employeur) et de niveau d'engagement varié. Les entretiens ont été menés dans des cafés, au domicile des enquêtés ou dans leur bureau. Ils ont été complétés par des entretiens informels réalisés auprès des responsables syndicaux de l'UGTT, d'acteurs institutionnels investis dans l'ESS, d'un inspecteur du travail de Mahdia et du secrétaire général de l'UTICA (Union tunisienne de l'industrie, du commerce de l'artisanat) de la même région. Une recherche documentaire a aussi été entreprise auprès des différentes institutions déjà énoncées mais il s'est avéré impossible de récolter des données chiffrées sur les fermetures d'usines, les licenciements, le nombre exacte de syndicats d'entreprise, les résistances collectives, etc.

7 Les raisons sociales resteront anonymes afin de protéger nos interlocuteur.trice.s

8 Un tableau comprenant les caractéristiques biographiques des enquêté.e.s se trouve en annexe (1).

I – LE SECTEUR TEXTILE DANS LA REGION DE MAHDIA : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DEGRADE ET RESISTANCES

1. L'industrie textile dans son contexte économique, social et politique

La fin des années 1960 est marquée par l'interruption de l'expérience dite socialiste et la promotion d'une stratégie d'ouverture aux investisseurs étrangers avec la promulgation d'une loi datant d'avril 1972, couramment appelée « loi 72 », qui permet aux entreprises exportatrices de bénéficier de certains avantages fiscaux, très avantageux pour les entreprises étrangères. Il concerne aujourd'hui 45% du paysage productif tunisien. Elles sont exemptées de taxes et de droits de douanes sur les importations de matières premières et équipements nécessaires à la production et sont exonérées de l'impôt sur les sociétés les dix premières années de leur activité.

En raison de la politique de protection sociale mise en place par l'État tunisien suite à la conquête de l'indépendance et des augmentations régulières de salaire, le régime de création des entreprises exportatrices et incitant à la décentralisation industrielle est néanmoins pour un temps mis en veilleuse (Dlala, 2006). Cependant à l'aube des années 1980, le FMI et la Banque mondiale multiplient les pressions sur la Tunisie afin d'enjoindre ce pays à un plus ample désengagement de l'État (Khiari, 2004). Selon Habib Dlala (2006, p. 126), « le nouveau contexte résultant de l'effondrement du prix de pétrole, le surendettement et l'épuisement complet des réserves en devises (en 1986) va imposer un nouveau recentrage en faveur de l'ouverture et l'exportation commandée par l'adoption du Plan d'ajustement structurel » (PAS). Par la suite Ben Ali a développé cette orientation économique qui lui a valu de vives félicitations de la part du FMI. Entre 1987 et 1996, 81 entreprises publiques sont privatisées et 217 au total jusqu'à 2008, profitant en grande partie aux investisseurs étrangers. RAID/ATTAC/CADTM Tunisie estime à 61% la part du capital étranger dans ces ventes. Selon son porte-parole, Fathi Chamkhi, « sur les 8107 entreprises [de 10 salariés et plus]⁹ actives dans les secteurs de l'industrie et des services en 2011, 51% sont plus ou moins sous le contrôle direct du capital mondial. 21,3% d'entre elles ont un capital à 100% étranger et emploient 35% de l'ensemble des actifs occupés dans les deux secteurs. Le capital français vient largement en tête avec 42,4% des entreprises totalement étrangères opérant en Tunisie, ensuite le capital italien avec 26,4%. Viennent après les capitaux allemands (6,4%) et belges (5,9%). Ils détiennent à eux quatre 81,1% du capital étranger opérant en Tunisie dans l'industrie et les services. Leur spécialisation est la sous-traitance, notamment dans les activités du textile et du cuir et les activités mécaniques et électriques. »¹⁰ L'économie tunisienne est ainsi orientée presque exclusivement vers

⁹ Elles ne représentent que 18 % des entreprises mais embauchent 82,4 % du nombre global des salariés dans le secteur privé : « Tunisie: Enquête sur les salaires dans le secteur privé - D'énormes disparités entre les hommes et les femmes », Réseau des organisations féminines d'Afrique francophone (ROFAF), 2012.

¹⁰ « Abattre la dictature de la dette pour libérer la Tunisie ! », 26 janvier 2013, Fathi Chamkhi

le marché extérieur, avec un lien tout particulier avec l'ancien pays colonisateur, la France. L'État tunisien a également conclu une série d'accords de libre-échange avec l'Union Européenne : l'« accord d'association » signé en 1995 prévoit la levée progressive des barrières douanières et de toutes sortes d'entraves à la circulation des marchandises et des capitaux étrangers en Tunisie. En 1997, un accord bilatéral, passé entre la France et la Tunisie proscrit, par l'article 5, les mesures d'expropriation et de nationalisation des entreprises à capitaux étrangers. Le secteur textile est, de plus, fragilisé par la fin, en 2005, des Accords multifibres qui « favorisaient » les exportations de la Tunisie vers l'Europe. Pour Marc Ferro, cet état de fait bénéficiant principalement aux industries européennes est « la première forme qu'a pris le néo-colonialisme en perpétuant les liens privilégiés de l'Europe et de ses anciennes colonies » (Ferro, 1994, p. 498).

Ainsi les PME Sahéliennes¹¹ très performantes dans le secteur textile au cours des années 1970 ont été alors freinées dès le début des années 1980 par l'arrivée d'importants capitaux étrangers (Denieuil et B'chir, 1996). Le secteur du textile et de l'habillement est devenu de plus en plus tributaire des « partenaires » étrangers et notamment européens. Ceci à la fois sur le plan de l'approvisionnement et de la commercialisation, les entreprises sous-traitantes tunisiennes se voyant confier par ces derniers les tâches de confection les plus répétitives et disqualifiées du processus (Bettaïeb, 2007).

La politique d'austérité et les mesures budgétaires qui ont accompagné l'adoption du PAS (et les réformes suivantes) ont aussi lourdement pesé sur les catégories sociales les plus défavorisées (Chaker, 1997) et notamment sur les ouvrières du textile qui constituent une part importante du monde ouvrier manufacturier. En effet, en 1996, le code du travail a fait l'objet de modifications visant à rendre l'emploi plus flexible (Tizaoui, 2013). Les formes d'emploi précaires, telles que les contrats à durée déterminée ou l'intérim, sont rendues légales. La précarité a dès lors pris une telle ampleur qu'en 2009, 44% des travailleurs du secteur textile sont sous contrats à durée déterminée. La « flexibilité du travail » fait d'ailleurs partie des principaux critères d'attractivité pris en compte par les multinationales (Hattab-Christmann, 2009). Selon Sadri Khiari (2004, p. 98-99), « le désengagement de l'Etat est aussi son retrait social : le renoncement à son rôle de protection, de redistribution et de promotion sociales constitue, en effet, à la fois une des principales modalités de la libéralisation économique mais aussi le moyen d'en faire supporter les frais par les classes populaires avec la vérité des prix (avec notamment la réduction draconienne des subventions aux produits de première nécessité), le blocage des salaires (le pouvoir d'achat moyen des salariés est en deçà de ce qu'il était il y a vingt ans), la ponction fiscale en augmentation (par contre, elle régresse relativement pour les employeurs), la « marchandisation » de la santé et de l'éducation (gratuites ou quasiment gratuites jusque-là), l'augmentation du chômage (officiellement entre 15 et 16% de la population active, bien plus en réalité) et des licenciements, la précarisation et la flexibilisation de l'emploi et, surtout, la tolérance généralisée dans le secteur privé à l'égard

(<http://cadtm.org/Abattre-la-dictature-de-la-dette>)

11 Avec la région du grand Tunis, le Sahel tunisien est la principale zone d'implantation des industries textiles en raison de politiques de promotion du littoral Sahalien et de la présence de ports et aéroports qui facilitent l'export.

des entrepreneurs qui se moquent des prescriptions du Code du travail et refusent d'appliquer les conventions collectives. »

Le PAS a, par ailleurs, particulièrement touché l'emploi féminin du fait de sa concentration dans l'économie non protégée et sensible à la contraction économique et ceci en particulier dans l'industrie textile secteurs étroitement associés au rôle féminin domestique ou demandant souvent un niveau élevé de flexibilité. En effet, de 1984 à 1989, la population active féminine occupée, dans la population active totale, a vu sa part se réduire de 21,7 à 19,5% (Chaker, 1997). Dans les années 1990-2000 les licenciements en masse d'ouvrier.ère.s continuent sous l'effet de la libéralisation et de la faiblesse des protections sociales et les travailleur.euse.s licencié.e.s du secteur textile et habillement représentent près de la moitié des licenciements en 2003 (Mahfoudh, 2017). Si la dérégulation des conditions de travail favorise les licenciements collectifs (effectués en dehors de toutes réglementations¹²), c'est aussi le cas des accidents du travail : le nombre d'accidents de travail a augmenté de 1,17 % entre 2003 (13,13 %) et 2005 (14,30 %) dans ce secteur (Jouini, 2018).

Face à la précarisation de leur emploi les ouvrier.ère.s du textile se mobilisent dès les années 1970 avec une accélération des mouvements de grèves dans les années 2000 en réponse à l'accumulation des effets dévastateurs des politiques libérales. Dorra Mahfoudh (2017, p. 41) souligne à cet égard, qu'« en 1975, soit quelques années après la loi de 72 qui ouvre le pays au capital international et à l'exportation, a lieu la première grève de femmes, celle des ouvrières du textile. Le plus souvent spontanées, les grèves font sortir de l'ombre les femmes tunisiennes et révèlent l'existence d'un prolétariat féminin dynamique, qui fournit aux syndicats ses premières militantes ». Entre 1998 et 2003, les grèves dans le secteur textile représente environ 40 % de l'effectif total des grèves tous secteurs confondus et c'est aussi le secteur industriel qui est le plus touché par des grèves dites illégales, c'est-à-dire lancées sans préavis de grève : elles représentent en 2003, 90 % de la totalité des grèves illégales. Les revendications principales concernent en premier lieu les problèmes liés au salaire et les indemnités mais aussi l'amélioration des conditions de travail et la solidarité syndicale (Ben Sedrine, 2007). En 2002, a lieu, au sein de l'entreprise textile International Company Ayadi Béton (ICAB), tenu par deux patrons, l'un français l'autre tunisien, une lutte emblématique qui met en lumière les problématiques du secteur. Selon l'appel à la solidarité international lancé par RAID Attac Tunisie le 2 décembre 2002¹³ en soutien à la mobilisation des travailleur.euse.s de cette entreprise, ICAB est issue de la privatisation de la société de tissage de Moknine¹⁴ (TISSMOK). Le communiqué précise qu'à travers cette

12 « En 2005, 89 % des licenciements collectifs ont échappé au droit car ils ont eu lieu en dehors de la Commission de contrôle des licenciements (CCL). Il s'agit souvent de fermetures subites d'entreprises » (Ben Sedrine, 2007).

13 <http://archiv.labournet.de/internationales/tn/icab.html>

14 Moknine est une ville qui appartient au gouvernorat de Monastir situé au nord de celui de Mahdia et qui un des pôles tunisiens du secteur textile.

privatisation le gouvernement avait pour objectif de consolider l'appareil de production de la société, d'accroître sa productivité et augmenter ses parts de marché à l'exportation. Cependant les auteurs de l'appel ajoutent que ce fleuron de l'industrie textile tunisienne a fait l'objet d'un sabotage : sur les 144 métiers à tisser qu'elle comptait initialement, 64 machines ont été liquidées et les restructurations en chaîne préparant la privatisation de l'entreprise ont conduit au licenciement de 74 % de l'effectif initial (650 salariés). Les acquis sociaux ont aussi été remis en cause et la direction issue de la privatisation n'a pas reconnu le bureau syndical. L'appel à solidarité a fait suite au licenciement en août 2002 de 17 ouvrière.s parmi lesquels figuraient l'ensemble des responsables syndicaux.¹² d'entre eux/elles étaient entré.e.s en grève de la faim pour demander leur réintégration.

En 2011, les mobilisations dans le secteur textile comme dans l'ensemble des milieux de travail deviennent massives. En effet, la Tunisie connaît à partir de la fin de l'année 2010 une intense période de mobilisations « multisectorielles » (Dobry, [1986] 2009). La situation est marquée par une grande agitation populaire, ouvrière et politique. Les modes d'actions sont multiples : manifestations, sit-in, occupations des places publiques, des administrations et des usines, blocages de routes, etc. Sur les lieux de travail plus de 100.000 tunisiens et tunisiennes protestent en 2011 en recourant à la grève et parfois à des occupations d'entreprise. Les mobilisations émanent de tous les secteurs de l'économie : ouvriers de l'industrie, employés dans les services, les transports ou les hôtels, enseignants, éboueurs, ou encore agriculteurs. Elles expriment des revendications multiples telles que la revalorisation des salaires, le droit à la sécurité sociale, la liberté syndicale, l'arrêt des licenciements ou des fermetures d'usine. Ainsi de nombreux syndicats d'entreprise voient le jour dans le secteur privé, plutôt caractérisé par un vide syndical avant la révolution. Les travailleurs s'engagent massivement en vue d'améliorer leurs conditions de travail, principalement à l'UGTT (Barrières, 2018). Dans l'industrie textile, les protestations sont de nouveau nombreuses, le secteur comptabilisant le plus important taux de grève (22 %), selon les données de l'inspection du travail. La présence syndicale s'est aussi développée, ce qui a donné lieu à une amélioration (au moins pour un temps) de l'environnement de travail dans plusieurs entreprises. Cependant les fermetures d'usines continuent de frapper spécifiquement ce secteur industriel, même si celles-ci sont moins importantes que dans la période précédente¹⁵. Pour autant, les fermetures sont plus retentissantes et médiatisées car les travailleur.euse.s ont davantage le courage et de ressources dans le contexte révolutionnaire pour les contester. Dans la région de Mahdia, à laquelle nous nous intéressons dans le cadre de ce rapport, la révolution a permis de mettre au jour des formes variées de résistances par les travailleur.euse.s face au despotisme patronal et aux conditions de travail déplorables.

15 Selon l'APII, entre 2011 et 2015, 1.868 entreprises industrielles ont fermé leurs portes, soit une moyenne de 374 chaque année alors qu'entre 2007 à 2010, 1.628 entreprises industrielles ont fermé, soit en moyenne 407 unités annuellement, plus de la moitié ont lieu dans le secteur du textile-habillement.

2. Un état des conditions de travail dans le secteur textile à Mahdia

Entre deux grands bastions de l'industrie textile, Monastir au nord et Sfax au sud, l'activité économique de la région de Mahdia est principalement basée sur l'agriculture, la pêche et le tourisme. Cependant l'industrie manufacturière de cette région est largement dominée par l'industrie textile et occupe une grande part des femmes travailleuses des milieux populaires.

Selon un rapport du Ministère du développement de l'investissement et de la coopération internationale¹⁶ datant de 2018, l'industrie du textile dans la région de Mahdia comptabilise 103 entreprises et 9549 emplois. La quasi-totalité des entreprises sont tunisiennes bien qu'elles soient pour la plupart totalement exportatrices. Un peu plus d'une dizaine d'entreprises ont une double nationalité (tuniso-belge, française, italienne, etc.) et un peu moins sont étrangères. La plupart des entreprises textiles sont localisées à Mahdia et dans les délégations alentours (Essouassi, Ksour Essef, Boumerdes, Chebba, Sidi Allouene). En tenant compte du taux très élevé d'emplois féminins dans le secteur textile et suite à des recoupements de données de l'Institut national de la statistique, ce secteur d'activité emploierait environ 20% la population féminine occupée de la région.

Ces femmes sont dès lors les premières victimes de l'instabilité du secteur. Si selon les employeurs rencontrés le principal problème du secteur textile est le manque de main d'œuvre qualifiée et dit à demi-mot le manque de main d'œuvre docile depuis la révolution nous prenons ici le parti de saisir les problématiques du secteur du point de vue des salarié.e.s.

D'abord, les exonérations fiscales rendent ce secteur particulièrement versatile. Il n'est, en effet, pas rare que des entreprises ferment leurs portes à l'issue de la période d'exonération d'impôts, pour limiter les versements de cotisations sociales à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ou lors d'une tentative de création syndicale. Ces mêmes employeurs ouvrent ensuite une nouvelle entreprise en se délestant par la même de leurs salarié.e.s titulaires¹⁷ et en rebauchant d'autres plus jeunes et en contrat à durée déterminée allant le plus souvent d'un mois à un an renouvelé ou en annulant l'ancienneté des contractuel.le.s¹⁸ comme l'explique Sana, syndicaliste à Rejiche et Chokri, un salarié d'une usine à Chorbane :

16

http://www.cgdr.nat.tn/upload/files/Etudes/Rapport%203%C3%A8%20phase%20Mahdia%20%2019_02_18.pdf

17 « Être titulaire » de son emploi est un terme indigène pour dire en CDI.

18 En CDD

« Il y a aussi l'évasion fiscale. Il déclare avoir fait faillite, comme ça il paie plus d'impôts. Il ferme l'usine un mois ou deux, ensuite il ouvre une autre usine sous un autre nom. Comme ça il peut bénéficier de l'exonération fiscale pendant 5 ans ! [...] Il a déclaré faillite, et même pas trois mois après il a créé une autre entreprise avec un autre nom. Pour l'évasion fiscale.

Et quand l'entreprise a changé de nom, vous avez gardé l'ancienneté ?

Non, parce que quand j'ai travaillé ici je n'ai travaillé que 4 ans¹⁹. Du coup quand j'ai repris [le travail] c'était avec un nouveau contrat. 4 ans en vain... même quand je suis allée voir la CNSS pour voir l'historique des versements des cotisations sociales, les 4 ans n'existent pas. J'ai perdu 4 ans. » (Sana, ouvrière et syndicaliste)

« L'an dernier, les manœuvres [de l'employeur] ont été dévoilées quand le projet [industriel] a grandi. Il nous a dit que la nouvelle société risquait de faire faillite, mais si c'est le cas, ça veut dire que la société mère qu'il a créé devrait aussi avoir le même sort, parce que la nouvelle [société] n'en est que la filiale. Ce n'était que des mensonges. Je vous explique : il a des impôts à payer à la CNSS, quand les avantages fiscaux de l'Etat arrivent à bout, car ils ne durent que 10 ans, il n'était plus prêt à payer la CNSS tout seul. [...] Il a été sournois, un jour, nous allions commencer à travailler mais l'électricité n'était pas suffisante pour toute l'usine, il y a eu une panne. La STEG lui demandait de réparer la panne ce qui allait lui coûter 1000 dinars ou d'acheter un nouveau transformateur électrique qui coûte 10 000 dinars. Nous, les ouvriers, sommes rentrés chez nous en attendant qu'il répare la panne. J'étais chez moi quand il m'a appelé vendredi après-midi disant qu'il avait besoin de moi, il m'a demandé de déménager à l'usine, la filiale, et de reprendre le travail lundi comme d'habitude. Je lui ai dit que ce n'était pas possible et que nous n'étions pas des robots, il m'a dit de ne pas m'en faire et qu'il trouverait des ouvriers pour le déménagement. Il voulait faire du dépôt une usine et vice versa, mais chacune a un numéro CNSS différent. » (Chokri, chef mécanicien)

Par ailleurs, un certain nombre d'entreprises ne sont pas déclarées et font ainsi travailler leurs salarié.e.s de manière illégale, selon l'inspection régionale du travail. Enfin, la couverture syndicale est très faible dans la région. Ces caractéristiques du secteur textile dans la région de Mahdia permettent d'envisager une diversité des situations de travail. Cependant la plupart des travailleur.euse.s rencontré.e.s sont syndicalistes ou ont souhaité monter un syndicat sans y parvenir. Les ouvrier.ère.s employé.e.s dans des entreprises sans présence syndicale ont refusé de nous rencontrer, apeuré.e.s, laissant ainsi imaginer des environnements de travail extrêmement pénibles.

En revanche les conditions de travail, malgré des difficultés, parfois des retours en arrière, sont plus favorables lorsqu'un syndicat est constitué dans l'entreprise. Non pas parce que les employeurs décideraient de respecter la législation suite à la création d'un syndicat mais parce que les salarié.e.s disposent d'un outil de résistance collective pour imposer le respect du droit du travail. Comme l'explique Marwa, syndicaliste dans une usine

19 Les CDD peuvent durer au maximum quatre ans par la suite la loi tunisienne stipule que les employeurs doivent requalifier le CDD en CDI.

textile de Mahdia, les travailleur.euse.s ont obtenu une grille de classification professionnelle et une tenue de travail suite à la création de leur syndicat en 2011 :

« Quels sont les premiers problèmes que vous avez eus ? Les premiers acquis que vous avez gagnés suite à la création du syndicat ?

Les premières choses gagnées étaient les catégories et l'échelon. Et la tenue de travail aussi... »

Hayet, une syndicaliste de Chebba, explique quant à elle, que malgré des augmentations de salaire acquises à travers les négociations, c'est seulement grâce au syndicat qu'elles sont versées :

« Un rappel [de salaire] était un mythe auparavant ... c'est-à-dire un rappel suite à une augmentation de salaire qui a eu lieu il y a deux ou trois ans et qui n'a commencé à être versé que cette année... pendant 4 et 5 ans, il me paie que 2 dinars de l'heure... ça n'a pas changé... mais après le syndicat, on a réalisé qu'on a des droits et on a commencé à militer pour nos droits. Avant, il ne nous donnait rien... on a commencé à gagner nos droits grâce au militantisme... c'est notre effort... 2009 nous a renforcé et nous a endurci ... »

Ainsi dans les usines investiguées certains droits comme les congés payés, le congé maternité, les horaires de travail, le paiement des salaires à date fixe, le montant des salaires, les classifications professionnelles, etc. n'étaient pas respectés avant le syndicat d'entreprise. Par la suite, malgré la faiblesse des institutions de régulation du travail²⁰, les syndicalistes ont accès à des outils de résistance comme le souligne Hayet et Marwa à l'occasion du non versement de leurs salaires :

« Quand on se met en grève il adhère à nos demandes. Dernièrement on a fait 3 jours de grève. Une grève illégale. Parce qu'il ne respecte personne. Les salaires par exemple, ils doivent être versé le 3 de chaque mois. Le 10 et on n'a pas encore notre salaire. A l'Aïd, les gens ont besoin d'argent et il dit qu'il n'a pas d'argent alors qu'il a nos salaires ! Il fête l'Aïd et nous on ne le fête pas ? Il nous insulte... les filles se fâchent... je répète, le travail syndical est très difficile. Par exemple les primes... on n'obtient jamais nos primes aisément et sans grève. On obtient les primes par la force de la grève. On appelle l'inspection, l'UGTT ... on fait des réunions... pour une simple prime. On n'obtient jamais rien facilement. » (Hayet, ouvrière et syndicaliste)

« On entrain de force à l'administration pour les obliger à nous rencontrer, et s'il persistait à refuser de nous rencontrer, avant on organisait des sit-in protestataires. Au moment de la pause aussi on se rassemblait et on protestait. Et s'il y a des retards dans le versement des salaires, on faisait des sit-in protestataires aussi,

²⁰ Parfois aussi un parti pris pour le patronat : « L'inspection de travail est normalement du côté du travailleur, pas le patron. Or eux ils voulaient aider le patron, pas le travailleur ! » Marwa, syndicaliste dans une usine de Mahdia.

et ça l'énervait. On lui disait que s'il ne voulait pas voir les membres du syndicat, les filles décideraient de protester. Du coup vas-y, convainc les filles ! Et là généralement il appelle Monastir pour leur demander de verser l'argent aux filles. » (Marwa, ouvrière et syndicaliste)

Par ailleurs, une grande bataille à laquelle se livre actuellement l'ensemble des syndicalistes de la région concerne la mise en place de caméras de surveillance à l'intérieur de l'usine. Selon les employeurs ces caméras auraient pour objet de sécuriser l'entreprise contre d'éventuels vols. Mais pour les ouvrières, et en particulier pour les syndicalistes, il s'agit d'un contrôle permanent de leur travail et de leur corps, qu'elles estiment inacceptable :

« Maintenant on a un problème ... il veut installer des caméras. C'est un point très important. [...] il nous a montré un accord d'une certaine commission de je ne sais quoi pour installer des caméras. Par exemple me concernant, il veut installer une caméra devant moi et une autre derrière. Il veut pouvoir nous surveiller et nous punir quand on bouge. Ce n'est pas pour nous protéger des vols comme il dit... on a travaillé pendant 27 ans et il n'y a eu aucun vol ! Si tu veux protéger tes sociétés tu le fais à l'extérieur de l'usine. Un scooter a été volé à l'extérieur. Qui est responsable ? Protège l'extérieur avant de penser à l'intérieur. Qu'est-ce que tu as à protéger à l'intérieur alors qu'il n'y a même pas de vols ? Dans les autres sociétés, il a mis 16 caméras à l'intérieur de l'usine. Mais nous, on l'a refusé. On a fait une grève illégale de 3 jours. On refuse les caméras. Nous et [une autre de ces sociétés] on a contacté la fédération générale du textile et plus précisément à monsieur Labbib Labzemi pour s'occuper de ce problème et l'UGTT aussi. Les filles refusent catégoriquement l'idée... tous les gestes seront enregistrés, même un geste involontaire. Et la plupart d'entre elles sont voilées... parfois elles règlent leur voile... il veut la regarder lui ? Même psychiquement elles ne vont pas à l'aise... voilà, donc c'est notre problème actuel. » (Hayet, ouvrière et syndicaliste)

Une autre réalité du travail dans le secteur textile, touchant de très nombreux.euses ouvrier.ère.s, concerne les maladies professionnelles. En effet, selon une étude de Abada Mhamdi et al. (2015) sur les entreprises de confection en Tunisie, « ce secteur est le plus grand pourvoyeur de maladies professionnelles notamment des troubles musculo-squelettiques (TMS). ». Toujours selon ces auteurs, les TMS représentaient, en 2013, 67 % des pathologies professionnelles déclarées et 59 % d'entre eux étaient attribués au secteur textile. Le syndrome du canal carpien est le diagnostic le plus fréquent - et 80 % des personnes atteintes de ces cas sont des femmes travaillant dans la confection - suivit de douleurs au bas du dos, au cou et à l'épaule. Les répercussions économiques de ces maladies sur les femmes travaillant dans le secteur textile sont importantes en raison de la gestion des TMS par les employeurs comme l'exprime Sana, en arrêt maladie au moment de l'entretien car souffrante de plusieurs maladies professionnelles et Hela, une ouvrière et syndicaliste de Chebba, atteinte de déchirures au niveau des articulations des mains :

« Durant toute une année bein, j'ai été absente deux mois pour des douleurs au cou et au dos. Normalement chaque mois correspond à un jour et demi de prime de rendement. Tu vois ? Si ta note est supérieure à

18,5... normalement à partir de 17,5... tu as 100% [de prime]. Un salaire entier. Alors qu'une autre fille qui a eu 20 comme note, le chef d'atelier lui a attribué 20, et elle a eu 200 dinars, [...] Moi il m'a donné 18,5 et ma prime a été de 120 dinars. Quand j'ai voulu discuter avec lui il m'a dit que c'était la note que m'a accordée le chef. Celui-ci m'a dit : viens avec moi au bureau et je te montre ta note. Au début je ne l'ai pas cru, mais il m'a montré la note qui était de 18,5. 120 dinars ? Où est mon droit ! Nous avons le secrétaire général qui s'est fait opérer du genou deux fois cette année. Il a pris 3 mois de congé, il lui a donné une prime de 80 dinars. Il lui a dit mais qu'est-ce que ça veut dire ? L'autre lui a répondu "Toi tu t'es absenté la moitié de l'année, et tu veux ta prime ?!". Mais je t'ai pas demandé de me donner une augmentation, ou quelque chose de ta poche. Je t'ai demandé ce que la loi me garantit. Tu vois ? » (Sana, ouvrière et syndicaliste)

« Je travaillais sur la machine. J'ai eu un accident du travail. Plutôt une maladie professionnelle.

Au niveau des mains ?

J'ai des déchirures au niveau des articulations. Je me suis fait opérer. J'ai eu trois opérations. Deux anciennes et une que j'ai jusqu'aujourd'hui. Avant c'était facile de changer de poste mais aujourd'hui c'est différent.

Tu as fait cet accident de travail dans l'entreprise ?

Oui oui. J'ai fait une déclaration [...] En fait lorsque tu fais un accident de travail, tu te fais examiner par une équipe médicale. Cette équipe décide si ta maladie est due au travail ou non. Tu passes par une équipe médicale à Sousse et une autre à Monastir... plusieurs équipes... et enfin ils doivent indiquer dans leur rapport si c'est à cause du travail ou pas. Ça peut être une maladie due à une cause externe.

Et après vous avez pu changer de poste ?

Puisque je fais partie des anciens, ça n'a pas été difficile pour moi de changer de poste. Mais pour les nouveaux, ils ne veulent pas les changer de poste. C'est une grande société et il y a 100 malades presque... le secteur du textile est très difficile. Ça cause beaucoup de maladies surtout au niveau des mains. Les mouvements quotidiens font des dégâts sur les articulations. Donc la société ne veut plus changer les postes des employés. Mais plutôt elle vire les employés et leur propose une compensation. » (Hela, ouvrière)

Ainsi, d'une part faire reconnaître ces pathologies comme maladie professionnelles relève du parcours du combattant et si elles sont reconnues comme telles, les ouvrières risquent de se retrouver sans emploi et ainsi sans ressource. S'ajoute parfois à cela les problèmes de prise en charge par la sécurité sociale en raison de l'absence du versement ou du versement partiel des cotisations patronales :

« Il y a des cas d'accidents du travail qui n'ont pas été reconnus [comme tel], ou qui ont été reconnus mais quand tu reçois le remboursement de la part de la CNAM, tu reçois le remboursement d'un congé maladie normal. Tu vas à la CNSS pour en savoir plus et ils te disent qu'ils [les employeurs] n'ont pas versé toutes les cotisations... » (Sana, ouvrière et syndicaliste)

Si le secteur textile concentre le taux de maladies professionnelles le plus important et en particulier de TMS, cela n'est pas intrinsèquement lié à l'activité professionnelle. L'organisation du travail, les méthodes et l'environnement de travail semblent en être les

principales causes tels que le travail répétitif, les cadences et la charge de travail très élevées, le stress au travail infligé par la hiérarchie, le haut niveau de concentration nécessaire, les postures contraintes et inadéquates, les moyens de production vétustes, le manque de sécurité au travail, des temps de repos trop court, etc.

« Crois-moi la moitié des filles se sont fait opérer des mains. C'est les machines. Et pour la ceinture par exemple, ou les manches, ou les fermetures... Imagine on nous donne une mesure qui est inférieure à la mesure indiquée. Du coup tu dois tirer sur la fermeture, comme ça le tissu est bien allongé, bien étiré. Tu vois ? Mais sur le compte de qui ? L'ouvrière. Quand tu tires sur une pièce et deux et trois... moi j'en suis arrivée à ne plus pouvoir utiliser mon doigt là. Bref... quand tu lui dis que le travail nuit à ta santé, il te dit "mais qu'est-ce que vous faites-vous ? Je vous donne vos salaires et c'est tout"... catastrophique. » (Sana, ouvrière et syndicaliste)

« Le fil avec lequel tu travailles sur la machine pour [le gilet] « l'anti-balles », dieu nous en préserve, si tu ne fais pas attention et que tu le casses... mes doigts ont été écorchés, ensanglantés. Le gilet anti-balles je l'ai beaucoup enduré. Il n'y a personne pour déplacer la marchandise, puisque je suis à la finition, il t'oblige de tout faire toute seule. Mais donne-moi un chariot pour déplacer la production ! Il te dit non [...] Imagine, je déplace tout un lot de marchandise sur mon torse. Tu lui dis qu'il n'y a pas de lumière sur la machine... c'est seulement très récemment qu'il l'a mis. Les toilettes, imagine ! Il n'y a pas de toilettes modernes, à l'occidentale. Quand une fille va faire pipi, un rat lui sort des toilettes turques ! Donc... c'est catastrophique. Tu travailles sur la chaîne et tu as un rat qui passe à tes côtés ! Et quand tu lui parles il te dit que c'est à cause de nous et notre pourriture ! Et toi, où t'es ? » (Sana, ouvrière et syndicaliste)

Les femmes sont aussi particulièrement touchées par les TMS car les contraintes liées au travail se conjuguent à celles vécues dans la sphère domestique (Ghram et al., 2010). D'une part les tâches domestiques sont quasi exclusivement effectuées par les femmes et en raison des horaires de travail très étendus, elles ne disposent que de peu de temps pour les effectuer, ce qui renforce le stress, la pression temporelle et ainsi aggrave potentiellement les maladies professionnelles comme les TMS.

Ces maladies professionnelles semblent peu faire l'objet d'une prise en charge par les autorités publiques, les contrôles de santé et sécurité au travail sont peu fréquents et comme nous l'a expliqué un inspecteur du travail de Mahdia, le plus souvent, lorsque des contrôles sont effectués, les entreprises sont informées à l'avance ; quant aux syndicats d'entreprise ils semblent avoir peu de prise sur ce phénomène pourtant très répandu et qui affecte gravement la santé des femmes travailleuses dans le textile.

3. Syndicalisme : des opportunités (post) révolutionnaires et contraintes à l'action

La couverture syndicale dans le secteur textile à Mahdia, bien qu'elle se soit légèrement développée après la révolution reste relativement faible alors que ce secteur concentre de loin le plus d'entreprises industrielles de la région. En effet, selon un document syndical obtenu en 2017, il y aurait 11 syndicats d'entreprise sur, rappelons-le, 103 entreprises textile. Parmi ces syndicats, au moins cinq ont été constitués avant la révolution et au moins deux ont été créés après. Pour comprendre ce talon d'Achille syndical, nous avons enquêté auprès de salarié.e.s de deux entreprises différentes (l'une à Chebba, l'autre à Chorbane) qui ont tenté en vain de fonder des syndicats dans leurs usines. Leurs témoignages révèlent les difficultés auxquelles se heurtent des travailleur.euse.s conscient.e.s de l'intérêt de s'organiser collectivement pour défendre leurs droits. De plus, ces obstacles à l'organisation dévoilent l'impunité patronale et les stratégies bien rodées mises en place pour empêcher le développement de l'implantation syndicale.

Nous avons demandé à Chokri, salarié de l'usine de Chorbane, la raison pour laquelle il souhaite créer un syndicat dans son entreprise. Il nous répond qu'il a commencé à travailler en 2009 et qu'au départ : *« nous voulions tous travailler dur pour contribuer à son développement et pour avoir créé des opportunités pour la main-d'œuvre. Au début, il était réglo dans le sens où comparé à d'autres propriétaires, il est considéré comme quelqu'un de bien. On nous verse nos salaires à temps, on a droit à des congés. »* Bien que les ouvrières travaillent le dimanche et font de nombreuses heures supplémentaires non payées. Cependant il continue en expliquant que les conditions se sont dégradées au fil des ans comme nous l'avons évoqué précédemment. Rappelons brièvement les faits : lorsque les exonérations d'impôts ont pris fin, l'employeur a cherché à supprimer l'ancienneté des ouvrières pour limiter les versements dus à la CNSS. Pour cela, il a fait signer de nouveaux contrats aux ouvrières avec la filiale (et non plus avec le siège), les privant ainsi de leur ancienneté et changeant la relation contractuelle. Chokri, qui a une situation un peu particulière dans l'usine : il se présente comme chef mécanicien et indispensable à l'usine, a réussi à négocier de garder son ancien contrat de travail avec son ancienneté et les droits qui y sont attachés. Si l'ensemble des salarié.e.s travaillent dans le même espace, lui est donc salarié du siège alors que les ouvrières sont salariées de la filiale. Il nous raconte l'impossibilité, depuis, de constituer un syndicat dans son usine malgré l'alerte lancée à l'inspection du travail et la consultation de l'UGTT :

« Et comment l'information est parvenue à l'inspection ?

L'un des ouvriers les a appelés. Et toute l'attention s'est tournée vers la recherche de la personne qui a appelé l'inspection. Il [le patron] a fait une réunion avec les ouvrières pendant leur pause déjeuner, ce qui n'est déjà pas acceptable, en leur disant que son but c'est de chercher à améliorer les conditions de travail et qu'il promet de ne renvoyer personne à condition qu'on ne commet pas de fautes graves au travail. En plus, il envoie des messages aux ouvrières disant que la fin du contrat est le 1er du mois prochain, par exemple, parce qu'elles ont accepté de travailler dans la nouvelle usine. Alors la plupart ont accepté de signer [un nouveau contrat] pour travailler dans la nouvelle usine par crainte de se retrouver au chômage.

[...]

Seules deux personnes n'ont pas signé mais la majorité a signé. La majorité est légalement privée de ses droits, les titulaires qui dépassent les 4 ans n'ont aucun papier qui le prouve et ne savent rien sur la cotisation CNSS. Quand on a appelé l'inspection du travail de Mahdia pour porter plainte contre le patron, on nous a ignoré et le nom de l'ouvrier qui les a appelés a été dévoilé. Pour éviter tout ce tracasserie, les ouvriers préfèrent accepter la situation telle qu'elle est au lieu d'être renvoyés. Vous voulez avoir plus d'informations ?

Il y a combien d'ouvriers dans l'autre usine ?

Presque 80.

[...]

Vous avez parlé du syndicat aux ouvriers ?

Si le patron entend parler du fait que les ouvriers ont l'intention de créer un syndicat, il ne les laissera pas faire. Il y a des personnes qui lui rapportent tout ce qui se passe.

Vous ne connaissez personne digne de votre confiance ? Vous en êtes arrivés où avec les débats ?

Il y a ceux qui, après avoir signé, ont dit qu'ils étaient nouveaux et qu'ils n'y pouvaient rien.

[...]

Nous étions 80, il ne reste que 8 personnes dont moi, la secrétaire et le chef.

C'est à dire il n'y a que 8 personnes à l'usine ?

Non, personne n'a véritablement quitté l'usine, mais les autres, ceux qui ont signé sont considérés comme des ouvriers de l'autre usine. Ils ont eu des contrats sous le nom de l'autre usine, la [filiale], alors qu'ils travaillent encore [au siège].

Ah... j'ai cru qu'ils avaient changé d'usine...

Non, ils sont toujours dans la même usine.

Avec le même poste ?

Oui. Il a commencé à les convaincre par groupe de 5 personnes.

8 personnes n'ont pas signé ?

Oui.

C'est à dire que vous ne pouvez plus créer un syndicat ?

Voilà. Le syndicat n'a rien à voir avec une ancienne ou une nouvelle usine, la nouvelle usine pourrait nous prendre sous son aile aussi, mais puisque les ouvriers sont maintenant considérés comme nouveaux, il peut bel et bien les renvoyer.

Et vous n'êtes pas dans la même société, donc vous ne pouvez pas créer un syndicat dans l'autre usine ?

Exactement, nous ignorons maintenant notre situation. Le patron a changé d'avis en ce qui concerne le déménagement.

C'est normal d'avoir un contrat avec le nom d'une autre usine que celle où on travaille ?

C'est illégal.

Vous n'y pouvez rien ?

Rien, on en a parlé avec l'UGTT et il n'y a aucune solution. L'inspection du travail a invité le patron pour se justifier, mais ils ne sont pas venus inspecter. Logiquement, si la société ne comporte que 8 ouvriers, les autres ils font quoi ? Et ils sont où ? Il raconte que, prochainement, il va ouvrir une autre société, et avec la nouvelle loi, on peut ouvrir une société en 4 jours... »

Imen, de son côté, travaille depuis 7 ans en tant qu'ouvrière dans une usine d'environ 100 personnes à Chebba sans présence syndicale. Néanmoins, elle a déjà eu une expérience d'engagement lorsqu'elle travaillait au paravent dans une autre usine textile. Elle nous explique sa vision du syndicat et ses attentes : « *Je ne vous mens pas, j'aimerais bien travailler avec dignité et avec respect* » et souligne qu'il « *doit toujours protéger les filles contre toute maltraitance* ». Pour elle, le syndicat c'est « *très important, parce qu'on obtient nos droits. Par exemple, sans syndicat, quand on s'absente même si on le justifie avec un certificat, on nous gronde quand même. Quand il y a un syndicat, on ne peut rien dire quand c'est justifié* ». Le syndicat garanti ainsi certains droits comme dans l'usine de sa sœur ; là-bas les ouvrières « *sont respectées, elles ont des salaires fixes et de bonnes primes et leurs congés sont payés. Pas comme ici où la loi de la jungle règne* ». Son usine est régie par un pouvoir arbitraire fondé sur la crainte et porté par un encadrement autoritaire à qui le patron délègue le « *sale boulot* » :

« *Donc les chefs et la secrétaire vous crient dessus, pas le patron ?*

Si, le patron aussi, mais dans les limites, pas comme les autres qui nous traitent comme des esclaves. »

L'employeur, paternaliste, maintient, quant à lui, les ouvrières dans une dépendance affective et économique à travers de petits arrangements :

« *C'est vous qui vouliez créer un syndicat au sein de l'usine ?*

Toutes les filles le veulent, mais elles ont peur. Moi et quatre autres filles y tenions.

Vous devez être combien de personnes pour créer un syndicat ?

11 personnes au minimum.

Et vous n'avez pas trouvé 11 personnes ?

Si mais mon patron est quelqu'un de bien, il a la sympathie des filles, même si le chef de salle est quelqu'un de très mauvais ce qui nous pousse à vouloir créer un syndicat.

Comment ça mauvais ?

Il veut commander à sa guise. Quand j'étais enceinte de ma fille, j'ai failli mourir à cause de lui. Je lui ai demandé d'ouvrir la porte car j'étais enceinte et asthmatique. Il m'a dit de me taire ou de reprendre un congé de 10 jours. C'est le bras droit du patron dans l'usine, il renvoie qui il veut et fait ce qu'il veut. Il se prend pour le directeur.

Et vous, vous n'arriviez pas à respirer alors ?

Oui, il a fermé la porte et les rideaux. J'ai failli mourir, j'ai perdu conscience et je suis allée aux urgences à Mahdia. J'allais porter plainte contre lui mais mon patron m'a demandé de ne pas le faire. Quand j'ai perdu conscience, ils m'ont laissée par terre à l'usine pendant une heure entière. Le chef m'a ignorée et est allé distribuer les salaires, j'étais comme une chienne jetée par terre. Puis, ma sœur, qui est syndicaliste [dans

une autre] usine, est venue voir ce qui s'était passé et a appelé Monsieur Bahri²¹ pour lui raconter l'histoire.

[...] l'inspection du travail, si Imed, est venu à l'usine.

Vous lui avez raconté ce qui s'était passé ?

Oui, mais il n'était pas neutre.

C'est-à-dire, comment ?

C'est à dire qu'il est du côté des patrons, plutôt que du côté des filles.

C'est l'inspection de Chebba, c'est ça ?

Oui. L'inspection du travail de Mahdia est beaucoup mieux. Elle est neutre. Quand on lui raconte un problème, il tranche directement. [...] On a failli me renvoyer de l'usine deux fois, mais grâce à Monsieur Bahri ils ont renoncé.

[...]

Qu'est-ce qui vous empêche [de créer un syndicat] ?

Les filles ont peur. Elles disent que le patron est bien avec elles. Il l'est, à vrai dire. [Il] est quelqu'un de bien, il nous donne des crédits, des avances... Il a de la compassion envers nous. »

Ainsi les modes des gestions souvent paternalistes et qui s'arrangent avec la légalité en toute impunité contraignent fortement l'implantation syndicale. Si la révolution n'a visiblement pas permis de changer fondamentalement la donne, elle a néanmoins mis en lumière ces injustices et autorisée de nouvelles expériences de lutte comme à Mamotex et nous le verrons par la suite à la Sobref.

Dans la région de Mahdia, plus précisément à Chebba, ville balnéaire au sud du gouvernorat, une mobilisation d'ouvrières contre la fermeture de leur usine²², en 2016, a trouvé un écho dans la presse locale et internationale (francophone). En 2013, des ouvrières de Mamotex, petite usine de confection totalement exportatrice et sous-traitante pour une autre usine de la ville, ont créé un syndicat. L'ensemble des ouvrières y ont adhéré. Elles ont obtenu quelques droits mais la situation s'est détériorée début 2016 : les ouvrières se sont mises en grève en janvier pour revendiquer le paiement de leur salaire et de leurs primes non versés. L'employeur n'a pas répondu à leur revendication et a fermé l'usine, en cause, des problèmes économiques selon ses dires. Les ouvrières ont alors organisé un sit-in devant l'usine pendant près d'un mois pour demander sa réouverture et des marches de protestation dans la ville. Elles ont aussi été soutenues par des militants politiques et syndicalistes locaux. A l'issue de la lutte, un accord inédit prévoyant la réouverture en autogestion de l'entreprise est obtenu par les ouvrières. Il s'agit du premier accord de ce type en Tunisie. Cependant suite à cette victoire s'en suit une phase de désenchantement : l'entreprise mère à la fois fournisseur et cliente (dont l'employeur est un cousin de celui de Mamotex) refuse de livrer les matières premières nécessaires à la confection laissant les

21 Bahri Hedhili est secrétaire générale de l'Union locale de Chebba (UGTT)

22 Les informations sur la lutte des ouvrières de Mamotex ont été obtenues par les anciennes syndicalistes de cette usine.

ouvrières démunies et sans ressource. Si cette expérience se solde par un échec (la fermeture de l'usine et ainsi la fin du syndicat), elle a, en revanche, mis en évidence la détermination des luttes de femmes ouvrières et les nouvelles revendications qui ont émergé dans la (post)révolution et dans cette ville de Chebba, partie prenante de la révolution et historiquement militante et ancrée à gauche.

Cependant « la force de la révolution » a été inégale au sein du gouvernorat de Mahdia, tout comme les protestations ouvrières, le rapport au militantisme et les configurations politiques en présence. Le cas de la tentative de relance en cours de la Sobref met ainsi en évidence des dynamiques différentes.

II – LE CAS DE LA SOCIÉTÉ SOBREF

L'entreprise Sobref constitue l'étude de cas de ce rapport. Après sa fermeture en 2016, les salarié.e.s se sont engagé.e.s dans un processus de récupération de leur usine qui prend pour le moment la forme d'une acquisition de parts sociales par ces derniers en contrepartie des dettes contractées par l'entreprise à leur égard. Nous retracerons dans cette partie successivement, l'histoire de cette usine, les conditions de travail et le rapport au travail des salarié.e.s ainsi que les formes de récupération de l'usine envisagées par nos interlocuteur.trice.s.

1. Trajectoire socio-économique de l'entreprise

1.1. *Genèse d'une entreprise florissante*

L'entreprise Sobref, spécialisée dans la confection de motifs de broderie, est fondée en 1989 par un entrepreneur local, Samir Jebara, sous la forme d'une Société anonyme (SA). Elle s'installe en périphérie de la ville de Mahdia, zone aujourd'hui urbanisée à 5-10 minutes en voiture du nouveau centre mais qui, à l'époque, devait être entourée de champs, sans éclairage public et d'accès difficile pour les ouvrier.ère.s. L'usine démarre son activité avec quelques machines et une trentaine de salarié.e.s puis devient florissante au fil des ans et compte, dans les années 2000, 150 salarié.e.s. La société travaille pour de grandes marques internationales telles que Adidas, le Coq sportif, Lacoste, Paul&Shark, etc. C'est une entreprise qui a acquis une certaine notoriété locale, elle est d'ailleurs présentée sur certaines pages professionnelles comme « le meilleur brodeur en Tunisie ». Les salarié.e.s de la Sobref sont ainsi fier.ère.s de travailler dans cette société à la fois en raison des marques-clients mais aussi parce qu'elle se distingue des autres entreprises textiles où les salarié.e.s utilisent de « simple » machines à coudre. Les machines de broderie électroniques sont imposantes, très bruyantes et demandent des compétences particulières.

Quelques années après la création de l'entreprise, les conditions de travail se dégradent alors que paradoxalement l'usine est de plus en plus prospère. Si les salarié.e.s n'arrivent pas à dater précisément ce changement, 4 – 5 – 6 ans après le début de l'activité, donc au milieu des années 1990, on peut relier la dégradation des conditions de travail au développement de la société. L'agrandissement des locaux, l'achat de nouvelles machines, le gain de nouveaux clients, l'afflux de commandes, l'augmentation du nombre de niveaux hiérarchiques, ont pu conduire l'employeur à intensifier le travail, à rentabiliser un capital en équipement coûteux, et déléguer une partie des tâches de direction à un encadrement décrit par les ouvrier.ère.s comme très zélé. Pour réduire d'avantage les coûts, l'employeur

use aussi d'une pratique courante : en 2001, ce dernier crée une nouvelle entreprise²³, une Société à responsabilité limitée (SARL)²⁴, sous la dénomination de Broderie électronique fatimide Sobref²⁵, employant les mêmes salarié.e.s et prenant place dans les mêmes locaux. Cette opération lui a notamment permis selon certains enquêtés de supprimer l'ancienneté de ces salarié.e.s.

Soundes, une ouvrière de la Sobref, parle de l'intensification du travail à cette période :

« Vous n'aviez pas un jour de repos ?

Non. Sauf quand il se rend compte que les ouvriers sont épuisés.

Vous n'aviez pas un jour de repos hebdomadaire ?

Avant ? Non. Je parle du grand patron, Samir Jebara. Les marchandises étaient partout ! « International ! International », le Bayern, le Français, ... Croyez-moi, maintenant quand je trouve l'une de ces marques à la fripe, j'ai mal au cœur ! Je me dis que nous avons travaillé avec ces marques. Je connais toutes les marques, même celles des joueurs. Il y avait tellement de marchandises qu'on ne pouvait pas se déplacer dans l'atelier. Des machines partout et les gens travaillaient jusqu'à s'épuiser. Et nous avons toujours plus de travail ! Il devient de plus en plus riche et nos salaires sont restés minimes. »

En 2007, il crée de nouveau une autre société nommée Sobref Plus, une SARL mais cette fois-ci régit par le régime « sous douane » (loi 72) qui lui permet de bénéficier de certains avantages fiscaux. Initialement employant les mêmes personnes que la Sobref et installée dans les mêmes bâtiments, l'inspection du travail et le syndicat nouvellement créé impose à l'employeur de séparer physiquement les deux sociétés. La plupart des salarié.e.s travaillent alors pour les deux sociétés, certains faisant les vas et viens entre les deux usines environ à 10 minutes l'une de l'autre. Par la suite en 2010, Samir Jebara cède pour un prix modique la société Sobref à Lazhar Laataoui tout en gardant une part dans la société (6%) et en s'impliquant pour un temps dans la gestion de la société (en garantissant les commandes, la matière première et les salaires). Malgré cette cession, les salarié.e.s continuent de travailler pour les deux sociétés (la Sobref alors détenu par Lazhar Laataoui et la Sobref Plus, propriété de Sami Jebara). Au début des années 2010, ce dernier transfère une partie des salariés - les plus dociles et les moins anciens (qui ne sont pas titulaires et qui ne sont pas membres du syndicat) - de la Sobref, à la Sobref Plus, laisse l'autre partie des salarié.e.s à la Sobref (propriété de Lazhar Laataoui et sa famille) et embauche de nouvelles personnes en contrat à durée déterminé (à la Sobref Plus) :

23 Sans pour autant clôturer l'ancienne entreprise (la SA).

24 Sûrement pour bénéficier de nouveaux d'exonérations d'impôts (mais cette fois-ci de manière illégale).

25 Nous continuerons de l'appeler Sobref, dénomination indigène.

« La situation a commencé à se détériorer avec l'arrivée de Lazhar Laataoui, mais en fin de compte c'est le résultat des décisions de Samir Jebara. Il voulait stopper la production à la Sobref et se débarrasser des anciens ouvriers. A cette époque il a ouvert une nouvelle usine à Rawdha et c'était pour lui beaucoup plus facile de faire travailler les contractuelles qui ne pouvait exprimer aucune résistance. » (Nesrine, ouvrière)

Les salarié.e.s interviewé.e.s au cours de cette enquête ont travaillé une période pour les deux sociétés (Sobref et Sobref Plus) avant d'être écarté.e.s par Samir Jebara de la Sobref Plus, pour ne plus travailler que pour la Sobref. Ils et elles nous racontent leurs conditions de travail.

1.2. Des conditions de travail déplorables

Les conditions de travail à la Sobref sont décrites comme illégales et extrêmement pénibles par les ouvrier.ère.s. Les congés payés sont octroyés selon le bon vouloir de l'employeur tout comme le repos hebdomadaire, le congé maternité et les heures d'allaitement. Si l'organisation du travail accordait une demi-heure de pause déjeuner, ce temps était parfois réduit ou simplement supprimé pour assurer le rendement demandé. Le travail s'effectue, par ailleurs, en 3x8 : deux équipes de jour (6h-14h et 14h-22h) essentiellement féminine et une équipe de nuit (22h-6h) exclusivement masculine. Les ouvrier.ère.s travaillent debout, en continu pendant 8 heures à la file, sans pause. Ces dernier.ère.s parlent de leur environnement de travail :

« Vous travailliez debout ou assise ?

Debout.

Vous faisiez combien d'heures de travail ?

8 heures.

Vous ne preniez pas de pause ?

A l'époque de Samir Jebara [1^{er} employeur] il n'y avait pas de pause.

Quand est-ce vous déjeuniez ?

On ne déjeunait pas.

Vous ne mangiez rien pendant 8 heures ?

Non.

Vous ne vous évanouissiez pas ?

On était des morts-vivants. On mangeait comme des rats sous les tables. » (Sonia, ouvrière)

« On travaillait comme des chiens. On ne connaissait pas la loi ni nos droits à l'époque. Tu travailles et c'est tout. Tant que tu prends ton salaire, tu dois être reconnaissant. [...] On recevait les primes de façon irrégulière... les tabliers... les congés... les repos pendant les jours fériés... [...] Il y avait beaucoup de « hogra » [mépris] et de provocation. » (Houda, ouvrière)

« Sous la direction de Samir Jebara, comment était le rythme et le rendement du travail ?

Un rythme très accéléré. [...]

Les heures supplémentaires étaient-elles rémunérées ?

Non pas toujours. Il fallait le demander, et encore. Nous étions méprisés, nous les employés de la Sobref, franchement. » (Houda, ouvrière)

« Il n'y avait pas de jour de repos ?

Non, on travaillait tous les jours. Tant qu'il y avait de la marchandise, on devait continuer à travailler.

Et vous étiez payé quand vous assuriez le travail les dimanches ?

Non. Si on s'absentait, il diminuait notre salaire. Je me souviens très bien qu'en 1999 à peu près, le 1^{er} mai, un jour férié, je suis allée comme d'habitude à 7h pour travailler jusqu'à 15h. J'ai mis ma tenue de service pour travailler et à 7h30 on m'a appelée pour m'annoncer le décès de ma tante qui vivait à Tunis. Je devais partir et j'ai donc obtenu une permission pour aller à Tunis. [...] J'insiste, je m'en souviens très bien. C'était bien un dimanche et un 1^{er} mai, un jour férié. Quand j'ai reçu mon salaire, je me suis rendu compte qu'on ne m'avait pas payé pour cette journée de travail. » (Samia, ouvrière)

« Vous étiez payés pour les heures supplémentaires ?

Non. Nous n'étions payés que pour les heures de travail. On prenait des congés que pour la fête de l'Aïd el Kébir. En Tunisie, nous avons treize jours fériés et même si on y travaillait, cela ne comptait pas. Et on était obligé de travailler sous pression !

Personne n'a osé dire non ?

Ils sont rares ceux qui se sont révoltés. On avait besoin d'argent.

De quoi avaient-ils peur ?

Du chômage. Ils craignaient d'être virés de l'usine. L'oppression est parvenue à son maximum quand Samir Jebara a osé agresser physiquement un ouvrier. » (Ahmed, chef d'équipe)

L'intensité du travail et la surveillance continue dont les ouvrier.ère.s font l'objet à travers les caméras de surveillance et la directrice de production limitent les occasions d'aller aux toilettes, de discuter avec les collègues ou de grignoter en cachette sous les machines. De plus, les longues heures passées debout devant les machines, sans être autorisé.e.s à ne se déplacer ni à s'asseoir même pour les femmes enceintes leur causent de nombreuses maladies (varices, traumatismes aux mains, maux de dos, etc.) comme le raconte Soundes « *Si je vous montre mes jambes, vous serez triste tellement j'ai de varices. C'est parce qu'on reste debout toute la journée* ». Comme dans les autres entreprises textile les accidents du travail sont aussi fréquents :

« Quand tu passes 8 heures de travail debout, tu rentres morte de fatigue, totalement épuisée. J'ai même eu quelque problème de santé au niveau de l'audition à cause du bruit des machines.

Est-ce qu'ils vous ont donné des moyens de protection pour vos oreilles ou vos mains ?

Oui, mais ce n'était pas efficace, je me suis souvent blessée avec des aiguilles, même maintenant j'ai une aiguille dans ma main, notre travail est un travail risqué.

Et si vous vous blessez ils vous emmènent à l'hôpital ?

Auparavant ils ne faisaient rien, [...] ils nous enlevaient les aiguilles des mains avec une simple pince et on reprenait le travail comme si rien ne s'était passé. Si tu te blesses tu te prends en charge tout seule, tu te soignes tout seul.

Vous n'avez pas porté plainte pour cela ?

Non, on avait peur, peur pour nos emplois, peur d'être viré. » (Nesrine, ouvrière)

Les salaires sont par ailleurs très bas comme l'évoquait Soundes : au début des années 1990, les premiers salaires perçus par les ouvrier.ère.s s'élèvent entre 60 et 100 dinars pour atteindre dans les années 2010 un maximum compris entre 350 et 450 dinars. L'amplitude horaire de travail, les horaires décalés, l'absence de pause et de jour de repos, sont particulièrement éprouvants pour les ouvrier.ère.s et perturbent leur vie familiale. Ces horaires rendent difficile la conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle en particulier pour les femmes : l'essentiel des tâches domestiques et de *care* leur incombant. Les ouvrières relatent le manque de temps pour s'occuper de leurs enfants et les problèmes de couple. Elles ne précisent pas la nature de ces problèmes par pudeur mais on imagine aisément que ces femmes sous fortes contraintes de temps ne pouvaient entièrement répondre à leurs obligations domestiques. Les bas salaires rendent de plus difficile la délégation d'une partie des tâches ménagères à des professionnel.le.s comme le recours à une assistante maternelle par exemple. Elles sont dès lors contraintes de trouver des arrangements au sein de leurs familles, ce qui peut générer des dépendances voire des tensions. Dans les milieux populaires, les femmes tiennent ainsi une place très importante dans les familles en termes de soutien matériel mais aussi moral.

Les ouvrier.ère.s sont en outre l'objet de harcèlement moral quotidien de la part des cadres et du patron. Si l'on peut supposer qu'il en va de l'honneur des hommes de rester plus discret à ce sujet, la plupart des femmes interviewées disent avoir « peur » de leur employeur despotique qui leur hurlait dessus et craindre la directrice de production qualifiée de très sévère :

« On nous menaçait pour garder le silence et on travaillait dans des conditions lamentables. » (Selma, ouvrière)

« Est-ce que vous étiez sous pression pendant le travail ?

Énormément, on ne pouvait pas parler, on ne pouvait rien dire à propos des conditions de travail.

Quelle personne vous mettait le plus de pression ?

Notre directrice, elle criait à tout bout de champ et exigeait un haut rendement tout le temps, on ne pouvait pas respirer.

Vous étiez sanctionnés fréquemment ?

Si on commet une erreur ou si on abîme une pièce, on avait une mise à pied de 3 jours, parfois le dimanche on était obligé de travailler, et les personnes qui s'absentaient sont sanctionnées automatiquement. » (Nesrine, ouvrière)

« Est-ce qu'il [le patron] vous insultait ?

Oui, il m'insultait et me traitait de tous les noms. J'avais peur de lui.

Vous aviez peur de vous faire licencier ?

Non, j'étais terrorisée par sa personne. Même s'il venait là, j'en aurais encore peur.

C'est-à-dire que vous ne craigniez pas de perdre votre poste ?

Non, j'avais peur de lui en tant qu'être humain. Son caractère, tout sa personne me faisait peur. Au début, j'ai continué à travailler afin de cotiser pour ma retraite... Il m'a poussé à détester mon travail, à cause de lui je me suis sentie de plus en plus en insécurité, j'ai plus confiance en moi, au point d'avoir des complexes et de haïr aujourd'hui la Sobref. » (Samia, ouvrière)

Comme l'observait Natacha Borgeaud-Garciandía (2006, p. 121) au sujet des ouvrières des *maquilas* au Nicaragua, « chaque travailleur doit sentir la fragilité de sa condition et de sa présence ». Les humiliations vécues au travail sont encore si douloureuses que les récits de leurs conditions de travail sont souvent entrecoupés de larmes, certaines se remémorant les souffrances, d'autres se sentent encore trahies par un employeur qu'elles prenaient pour un père.

2. Un environnement de travail façonné par le mode de gestion patronale

2.1. « Je suis votre père » : un modèle paternaliste de gestion de la main-d'œuvre

« C'est lui qui se présente comme ça ?

Oui, il se présente comme ça, oui, je suis votre père, je suis... Au fait, je reviens un peu en arrière dans l'histoire, lors des premiers jours de l'ouverture de l'entreprise, il [le patron] disait aux anciens de l'entreprise : vous aurez une voiture, et vous posséderez tous une maison ! » A la Sobref [...], il n'y avait pas de maison, c'était des terres, des plantations d'oliviers, il n'y avait pas de maison ; Je vous achèterai à tous des propriétés et vous posséderez vos voitures [disait-il].

Il voulait les loger tous là-bas ?

Vous logerez près de moi, je vais vous réunir [disait-il]. Il leur a ouvert de grands horizons, tout le monde disait : pourquoi pas ? A l'époque la Sobref était en pleine réussite, bref à l'époque la Sobref réussissait. Celui qui entrait à la Sobref, c'est comme s'il entrait je ne sais où ! Et c'était ça... » (Youssef, ancien ouvrier et syndicaliste de la Sobref)

L'employeur se perçoit ainsi comme une autorité économique et morale supérieur. Il est responsable de l'avenir ses « enfants-salarié.e.s » dont le salut ne peut passer que par lui. Comme la plupart des salarié.e.s ont été recruté.e.s, très jeunes, à la sortie de l'adolescence et formé.e.s au sein de l'entreprise, cette croyance était partagée par beaucoup de salarié.e.s, avant la « trahison » de leur employeur et permettait à ce dernier de s'arroger

l'allégeance des travailleur.euse.s. Ces dernier.ère.s travaillaient, de plus, dans une entreprise prospère et renommée ce qui favorisait le développement d'un sentiment de reconnaissance envers leur employeur. Par ailleurs, ils et elles n'y sont pas entré.e.s à travers le bureau d'emploi mais suite à une recommandation de l'entourage. Le patron, ainsi bien inséré dans les réseaux locaux de sociabilité, utilisait les liens familiaux et de voisinage pour asseoir son pouvoir. D'une part, en embauchant plusieurs membres d'un ménage ou d'une parentèle, il les plaçait en situation de plus grande dépendance. D'autre part, sa réputation de bienfaiteur acquise au sein du voisinage amoindri les critiques que pourraient formuler les travailleur.euse.s à son égard. Un(e) cadre²⁶ rencontrée en présence de sa mère très âgée et malade n'était pas libre d'exprimer les méfaits de son employeur alors qu'il est à l'origine de la perte de son emploi ainsi que de celui de plusieurs personnes de son entourage proche. Sa mère la reprenait systématiquement en mentionnant qu'il ne fallait pas oublier tout le bien que ce patron, « leur voisin », avait fait à la famille. Par ailleurs, comme un père ne peut vouloir du mal à ses enfants, un employeur paternaliste ne peut nuire à ses salarié.e.s. Ils et elles avaient ainsi une solide confiance envers lui comme l'explique à nouveau Youssef :

« Ils [les salariés] ne voyaient toujours pas la gravité de la situation... »

Ils disent que l'essentiel est qu'il y a du travail ?

Oui ! Et il n'y a pas de problème puisqu'il est notre père car il dit tout le temps : Je suis votre père. »

Ainsi, malgré ces conditions de travail extrêmement pénibles, les salarié.e.s sont plutôt dans des relations de proximité avec leur employeur. Les femmes parlent de ce dernier en le nommant le « grand patron » : quelqu'un qu'on craint et qu'on admire à la fois, à l'effigie de la figure paternelle. Le mode de gestion instauré par l'employeur influe ainsi sur le rapport au travail et contraint les formes de contestations.

2.2. Socialisation ouvrière et rapport au travail

Lorsque les salarié.e.s abordent les relations sociales, amicales, affectives au sein de l'usine, le terme de « famille » est fréquemment prononcé. Celles et ceux que nous avons rencontré.e.s ont commencé à travailler très jeune dans cette usine entre l'âge de 16 et 23 ans, c'est souvent leur premier emploi à la sortie de leur scolarité et ont travaillé de 15 à 25 ans dans cette usine. Des routines se sont installées, la plupart ne s'imaginent pas travailler ailleurs :

26 Les propos de cette personne reproduits dans ce rapport sont issus de notes prises par nos soins au cours de l'entretien car elle a refusé que nous l'enregistrons.

« [L'usine] c'est ma vie, ma maison. Je vous jure, c'est anormal même, mais je sens comme si la société était la mienne. C'est quelque chose en moi. J'ai essayé d'aller travailler dans d'autres endroits avant de devenir titulaire, mais je ne pouvais pas. Quand j'y reviens, je sens mon âme qui revient. C'est mon domaine, je ne peux pas faire autre chose. On me dit souvent d'aller travailler dans d'autres sociétés, je ne peux pas ! [...] Je suis habituée à une machine particulière et une place particulière. » (Soundes, ouvrière)

Des liens amicaux et de solidarité très forts se sont construits entre les salarié.e.s, ce qui ne signifie pas l'absence des formes de concurrences ou des mécontentements entre elles/eux. Cependant cet esprit de famille, de camaraderie qui caractérise l'environnement de travail à la Sobref est ce qui leur permet « de tenir » au travail, tout en invisibilisant les rapports de domination à l'intérieur du collectif de travail :

« Nous, les ouvriers on est très amis. De la vraie amitié. On s'aime vraiment beaucoup, on est une famille. » (Sonia, ouvrière)

Les chefs d'équipe disent faire le tampon entre les chef.fe.s d'atelier, de production, le patron d'un côté et les salarié.e.s de l'autre. Ils faisaient respecter le rythme et les normes du travail tout en venant en aide aux ouvrier.ère.s quand ils et elles n'arrivaient plus à tenir les cadences ou laissaient la machine pour aller aux toilettes ou manger rapidement un casse-croûte :

« Il y a une pause, tu prends une pause d'une demi-heure. Une demi-heure, et des fois quand il y a de la marchandise, tu changes de poste. Par exemple, cette machine doit continuer à tourner, elle ne doit pas s'arrêter. Tu laisses sortir un ouvrier et c'est moi qui prends sa place par exemple pour que la machine ne s'arrête pas. Et parfois, on prend un quart d'heure, parfois dix minutes. Et malgré tout ça, on s'occupe du travail et on n'oublie tout. On a travaillé, vraiment, on a travaillé. Je vous jure on a travaillé, j'ai beau vous le répéter, ça sera toujours peu. On est arrivé à s'entraider, cette machine est arrêtée, j'ai un peu de souffle, je vais aider mon ami. Je mets avec lui, j'enlève avec lui. » (Mehdi, chef d'équipe)

La plupart d'entre elles et eux sont aussi socialisé.e.s au modèle patronal : ils et elles adhèrent aux valeurs productives. Les cadences, les normes de productions et de qualité, les horaires, le travail en trois-huit sont peu questionnés. Alors qu'il s'agit d'une usine de broderie sans, donc, impérieuse nécessité de travailler la nuit sauf à rentabiliser le coût des machines. Ce qu'ils et elles revendiquent c'est de pouvoir profiter du droit à l'allaitement pendant les heures de travail, d'être en horaire décalée avec son mari ou sa femme si les deux travaillent dans l'usine. Ils et elles critiquent l'enrichissement toujours plus important de leur patron et la stagnation de leurs salaires (plusieurs ouvrier.ère.s évoque dans les entretiens « le château » que c'est fait construire le patron dans la « zone » touristique) :

« Il nous disait que même s'il fermait l'usine, il pouvait encore vivre sans se soucier de l'argent. C'est vrai, il ne racontait pas de mensonges. Il est très riche.

Il ne l'était pas avant ?

Non, il l'a été depuis le premier jour dans ce domaine. A cette époque, j'étais plus jeune et j'allais parfois avec lui à la foire du Kram et à d'autres salons. Je voyais tout cela devant moi. J'étais jeune et je ne connaissais pas grand-chose. Je ne savais pas que mon salaire de 100 dinars était une arnaque, que c'était bien trop peu pour le travail que je fournissais. On travaillait pour le club de foot du « Bayern », avec des espagnols et des italiens. On se chargeait des sigles du Coq Sportif. On en a fait des milliers et ils étaient très content de notre travail. [...] L'usine lui rapportait beaucoup d'argent. » (Samia, ouvrière)

Le déni de leurs droits leur paraît profondément injuste à plus forte raison que l'octroi de ceux-ci ne remettrait pas en cause la production et la qualité du travail. De même l'autorité patronale n'est pas remise en cause mais c'est plutôt la violence par laquelle s'exprime cette autorité qui est très mal vécue.

Certain.e.s ouvrier.ère.s sont aussi « domestiqué.e.s » par l'employeur qui entretient une politique de petits arrangements : occuper des postes moins difficiles, changer d'horaires de travail, services personnels rendus par le chauffeur de l'entreprise. Il peut s'agir aussi de forme de reconnaissances symboliques :

« Il était très bien avec nous avant. Par exemple, il m'appelait « ma petite ». Vous voyez ? C'est parce que j'ai commencé à travailler jeune comparée à l'équipe qu'il avait. Je sentais qu'il était content de moi. Je me rappelle de mes premiers jours au travail, il était très heureux car j'apprenais tout ce qu'il me donnait. Il était content de moi et il m'appelait « la petite ». Un jour, il est venu dans notre bureau et je savais qu'il était en train de construire un nouvel étage dans sa maison. J'étais un peu proche de lui vu qu'il est notre voisin mais en réalité j'avais peur de lui. Je le félicitais pour la nouvelle maison et je lui demandais si le revêtement de sol était fini. Il m'a demandé d'aller voir le résultat. Ma collègue était jalouse et elle rigolait du fait que j'étais la seule à pouvoir y aller alors que tout le monde voulait voir la nouvelle maison. Il me gâtait. Quand l'après-midi d'un samedi je n'ai pas du travail, je lui dis 'S'il vous plaît Si Samir, laissez-moi rentrer'. Je parle avec lui comme ça, oui. Il me dit : 'Tu n'as pas de travail ? Oui ma fille, rentre chez toi, pourquoi rester ?' Il utilisait toujours le mot « ma fille » et pas avec moi seulement, avec toutes les ouvrières. » (Saloua, ouvrière et syndicaliste)

L'identité collective de ce groupe et leur rapport au travail est ainsi plutôt ambivalent. D'une part à l'intérieur du collectif de travailleurs ils se fondent à la fois sur des relations de proximité affective interpersonnelles mais aussi concurrentielles entre ceux qui sont inclus et exclus des pratiques d'arrangement et d'autre part, vis-à-vis du patron, ils sont façonnés tant par la crainte que par l'admiration envers celui-ci.

Néanmoins à la fin des années 2000 et à l'initiative d'une poignée d'ouvriers de l'équipe de nuit est créé un syndicat, alors que le secteur textile dans la ville de Mahdia est un quasi désert syndical. La création de syndicat ne semble pas particulièrement liée à la

dégradation des conditions de travail intervenue déjà plusieurs années auparavant. On peut faire l'hypothèse que la création du syndicat fait d'une part suite à l'arrêt de certains arrangements en raison de l'effacement de la figure de patron au profit de l'encadrement qui se retrouvaient à régir les relations avec les salarié.e.s et d'autre part suite à la création de la Sobref Plus qui faisait peser des risques sur l'avenir professionnel des salarié.e.s.

2.3. S'organiser collectivement pour revendiquer de meilleures conditions de travail

En 2007, deux salariés de l'équipe de nuit, Mondher et Youssef, commencent à évoquer l'idée de créer un syndicat, qu'ils discutent avec quelques ouvrier.ère.s de confiance. Contrairement à la plupart des ouvrier.ère.s, novices du syndicalisme, ces deux personnes sont davantage socialisés au syndicalisme par l'intermédiaire de membres de leur famille adhérents à l'UGTT.

« Et comment avez-vous eu l'idée de créer syndicat ?

Il y avait un de nos collègues qui était le seul à avoir des liens avec l'UGTT. Nous avions peur du patron ! Il était très respecté et il avait son prestige. Quand il s'énerve tout le monde reprend sa place. Il suffit qu'il soit à la porte de l'atelier pour que tout le monde reprenne sa place. Quand il a vu la situation s'aggraver et la frustration des ouvriers monter, notre collègue a choisi 4 personnes dont moi-même et il nous a proposé l'idée du syndicat. J'ai dit pourquoi pas !

Qui est ce collègue ?

Mondher [...] Il avait des liens avec l'UGTT car ses frères étaient des syndicalistes dans d'autres entreprises.

Il avait des liens avec l'UGTT ?

Oui. Ses frères étaient des syndicalistes dans d'autres entreprises donc il s'est dit qu'il devrait obtenir ses droits. Nous nous sommes rencontrés et nous avons apprécié l'idée. Nous avons parlé avec Monsieur Abdallah El Euch²⁷. » (Saloua, ouvrière et syndicaliste)

« C'est Youssef qui a initié le mouvement, mais nous étions tous pour le syndicat, étant moi-même l'une des premières à le demander, afin d'améliorer les conditions de travail cependant on n'en parlait seulement en cachette, et parfois au téléphone. S'il n'y avait pas le syndicat on n'aurait pas pu revendiquer nos droits, le syndicat nous a soutenu dans notre combat.

Youssef était le seul qui discutait avec vous à propos du syndicat ?

La seule personne qui osait protester ouvertement dans l'atelier était Youssef [...]. » (Nesrine, ouvrière)

27 Abdallah El Euch est secrétaire général de l'Union régionale de Mahdia (UGTT)

Si Nesrine explique que tou.te.s les salarié.e.s étaient en faveur de la création du syndicat, les discussions avaient lieu « en cachette » pour se protéger du patron mais aussi des salarié.e.s proches de ce dernier qui lui rapportaient ce qui se tramait dans l'usine. Néanmoins de nombreuses femmes ouvrières des équipes de jour étaient en effet pour le syndicat et y ont adhéré, en particulier celles qui étaient les plus éloignées des pratiques d'arrangement ou qui n'ont perdu le privilège de ces arrangements comme Saloua.

Saloua est mère d'un enfant mal voyant qui passait la semaine en pension et qu'elle ne voyait quasiment jamais car elle travaillait souvent le dimanche, comme l'ensemble des salariés. Elle avait cependant obtenu du patron le droit de l'emmener avec elle au travail le dimanche et le chauffeur de la société venait le chercher et le déposait à sa pension. Mais subitement, elle n'a plus bénéficié de ces faveurs : « *Après, soudainement il a changé. Comme s'il est devenu quelqu'un d'autre.* » Les ruptures d'arrangements peuvent ainsi être une cause d'engagement. Aussi, à la fin des années 2000, de nombreuses ouvrières ont donné naissance à des enfants et ont beaucoup souffert des conditions de travail pendant leurs grossesses puis après leurs accouchements de la privation des heures d'allaitement. Elles se sont ainsi s'engagées dans le syndicat pour défendre leurs droits.

Suite à la création du syndicat de base, la situation s'améliore dans l'usine comme l'explique Saloua, d'abord adhérente au syndicat de base puis élue secrétaire générale du second bureau, Sonia et Houda :

« Comme je vous ai raconté au début, nous travaillions dans de mauvaises conditions, pas de prime, des augmentations de salaires minimales, pas de congé de maternité, la pause déjeuner avait lieu dans l'atelier devant les machines parce que nous n'avions pas le droit d'avoir une pause déjeuner donc pas de cantine... Avec le syndicat nous avons obtenu tous ces droits. » (Saloua, ouvrière et syndicaliste)

« Après la création du syndicat qu'est-ce qui a changé ?

On a eu droit à une pause, à une heure d'allaitement au travail.

Quoi d'autres ?

Les salaires ont augmenté. » (Sonia, ouvrière)

« Quand nous avons créé le syndicat pour revendiquer nos droits, [...] On ne connaissait pas la loi. La première chose que le syndicat a vérifiée était le coût de l'heure de travail. Quand j'ai dit au monsieur que mon heure était à 1,3 dinars il était choqué ! C'est là où nous avons eu une amélioration du salaire et de la catégorie... On ne comprenait pas les lois auparavant. C'est pour cela que je vous dis que l'expérience du syndicat était bénéfique. Avant ça, l'essentiel était de travailler et d'avoir un salaire et dieu merci déjà ! » (Houda, ouvrière)

Cependant les salarié.e.s n'ont profité que peu de temps de ces nouvelles conditions de travail car l'employeur a rapidement initié des formes de répressions anti-syndicales.

2.4. De la répression antisyndicale à la fermeture de l'usine

Une répression anti-syndicale s'est abattue sur les syndicalistes et l'ensemble des travailleur.euse.s quelques temps après la création du syndicat. Selon certain.e.s salarié.e.s l'idée même d'une présence syndicale dans l'usine, c'est-à-dire, d'une forme de contre-pouvoir qui viendrait contester la suprématie de l'employeur était insupportable à celui-ci. Ainsi, Samir Jebara a commencé par créer une cellule professionnelle du RCD qui s'est transformée après la révolution en CGTT puis en OTT, il licencie le secrétaire général du premier bureau syndical à l'aide du nouvel employeur Lazhar Laataoui et pousse à la démission deux autres membres fondateurs du syndicat comme l'explique Ahmed :

« Samir Jebara n'a pas accepté le travail syndical. Il a beau dire, devant les responsables, que le syndicat est un atout national. Mais, en s'adressant aux ouvriers, il n'a cessé de répéter que tous nos efforts étaient vains et qu'il prendra des décisions sévères. Il a commencé par établir une cellule professionnelle du RCD au sein de l'usine et a fait appel aux adhérents pour pouvoir par la suite les accuser. Moi, personnellement, j'ai refusé d'en faire partie. Après la révolution, Samir Jebara a établi un syndicat parallèle à la place de la cellule professionnelle du RCD.

La cellule professionnelle a été dissolue avec la révolution ?

Oui, bien sûr avec la dissolution du RCD.

Comment ce syndicat parallèle a essayé de saboter votre travail syndical ?

Ils procédaient par provocation.

Ils leur faisaient peur ?

Oui. Ils poussaient, par la provocation, les ouvriers à commettre des erreurs, exactement, comme ils ont fait pour Youssef. Ils ont pu détourner une situation de plaisanterie pour l'accuser à tort d'agissements de harcèlement sexuel à l'encontre de son collègue. Il est passé devant le juge et a eu gain de cause. Il a par la suite quitté le travail à la Sobref et l'UGTT l'a aidé à trouver un autre travail dans une école. Mondher, le trésorier, travaillait le matin à l'usine sur une machine située près de la fenêtre. Près de son poste, il y avait une caméra de surveillance. Il a été accusé d'endommager les propriétés de l'usine. Ils ont oublié qu'il y avait 9 autres caméras de surveillance. Nous leur avons montré que la caméra était déjà cassée, avant, et recollée... Bref, Mounir a été jugé innocent. Quand Samir Jebara a épuisé toutes ses cartes, il a fondé Sobref Plus. » (Ahmed, chef d'équipe).

« Monsieur Lazhar est arrivé, je suis entré à ce moment-là et je lui ai dit : Monsieur Lazhar, il y a une information dont je voudrais être sûr. C'est vrai que c'est vous qui avez acheté l'entreprise ? » Il m'a répondu : ha ha ! Il a ri et m'a dit : c'est vrai que j'ai acheté l'entreprise. Je lui ai dit : félicitations ! mais dites-moi vous avez acheté l'entreprise avec ses ouvriers ? Vous avez acheté l'entreprise avec ou sans ses ouvriers ? Il a ri encore une fois et m'a dit : j'ai acheté les boulons.

Ça veut dire quoi ?

Les boulons... il se moquait de moi, l'affaire est devenue une plaisanterie. Il m'a dit : j'ai acheté les boulons. Je lui ai répondu : félicitations pour les boulons mais les ouvriers ne sont pas à vendre ; à un moment vous

étiez le mandataire de Samir Jebara, aujourd'hui vous êtes le propriétaire de la société... Lazhar a su ce jour-là que Youssef, c'est vrai, c'est quelqu'un qui gêne. En fait le conseil de discipline a été mis en place du temps de Lazhar, pas du temps de Samir Jebara.

Il était déjà là ?

Il était déjà là et j'ai discuté avec lui, il a su que...

C'est lui qui a fait le conseil de discipline, c'est Lazhar qui a organisé le conseil de discipline et non pas Samir ?

Lazhar. Quand on dit Lazhar, ce n'est pas Lazhar... Lazhar est venu en tant que dirigeant, c'est tout, il suivait les instructions de Samir Jebara. Ce Lazhar Laataoui... ça veut dire qu'il en a... les gens le connaissent, il s'est ingéré dans beaucoup d'autres sociétés dans cette situation. [...] Lazhar, voilà, il a découvert que l'affaire pour laquelle il était venu, la machine qu'il voulait mettre en marche... il a trouvé qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas, un obstacle qui l'empêchait d'avancer, il ne pouvait pas continuer son chemin... ça suffit, Youssef doit quitter, il doit être renvoyé. (Youssef, ancien ouvrier et syndicaliste de la Sobref)

Les propos de Youssef sont d'ailleurs confirmés par Lazhar Laataoui :

« Vous m'avez dit, qu'il n'y avait pas de problème avec les personnes du syndicat...

Non, non, ça c'est dès que j'ai commencé, on avait conclu un accord entre nous [Lazhar Laataoui et Samir Jebara] : c'était de renvoyer Youssef.

De licencier Youssef ?

Oui, de renvoyer Youssef, on était d'accord.

Seulement Youssef ?

Seulement Youssef car il m'a dit que c'était à cause de lui qu'il a dû vendre l'usine. »

Revenons à Samir Jebara, cet employeur s'est servi des relations d'allégeance de l'encadrement et de certain.e.s salarié.e.s pour constituer une cellule du RCD mais aussi de la précarité économique d'un couple marié travaillant tous deux dans l'entreprise et plus largement des relations familiales. Deux syndicalistes soulignent ces mécanismes :

« Il y avait Kamel, il était le président de la cellule professionnelle du RCD et il y avait d'autres membres. Vous vous rappelez de leurs noms ?

Il y avait sa femme, elle travaillait avec nous. L'entreprise Sobref faisait travailler des familles, et dans ses familles, il y avait des célibataires qui se sont mariés à l'usine. Ils se sont connus à la Sobref et se sont mariés à la Sobref. Si la Sobref ferme alors toute la famille sera en difficulté. » (Youssef, ancien ouvrier et syndicaliste de la Sobref)

« Raouf était l'une des personnes qu'on a utilisées pour m'atteindre. Vous voyez ? On voulait m'atteindre en me mettant en conflit direct avec mon frère. » (Saloua, ouvrière et syndicaliste)

De plus, si les versions des salarié.e.s divergent sur les raisons et le moment de la création du syndicat²⁸ : pour certains, comme Ahmed, la Sobref Plus a été créée pour liquider le syndicat ; pour d'autres, le syndicat a été créé, en réaction aux mauvaises conditions de travail et à la création de la Sobref Plus. Cette société a permis à Samir Jebara de continuer son activité industrielle en l'absence de présence syndicale. Au début des années 2010, ce dernier a transféré une partie des salariés de la Sobref à la Sobref Plus comme nous l'avons déjà mentionné, il a dérobé pendant la nuit quelques machines qu'il a fait passer de l'ancienne usine à la nouvelle et a accaparé au profit de la Sobref Plus l'ensemble des commandes des clients de la Sobref. Le nouveau propriétaire de la société s'est ainsi retrouvé avec de moins en moins de commandes et ne pouvait plus payer ses salariés, lors des deux dernières années d'activité. Il leur versait quelques dizaines de dinars par mois, et a laissé de nombreuses dettes à la CNSS puis a fermé l'usine.

Selon l'inspection du travail de Mahdia, la création d'une nouvelle entreprise pour évincer un syndicat de base est une pratique courante dans le secteur textile : l'employeur transfère alors les salarié.e.s fidèles de l'ancienne à la nouvelle entreprise et laisse les autres dans l'ancienne dont la faillite est programmée d'avance.

« Il a vendu la société vers la fin de 2010. Au milieu de l'année à peu près. Avant la révolution. Il l'a vendue à Lazhar Laataoui. Il lui a promis de s'occuper de la Sobref Plus et de l'aider à la Sobref. N'oubliez pas que les deux sociétés avaient les mêmes clients. Avant, pour les grands clients, on partageait le travail et on le faisait ensemble. [...] Au début, l'ancien patron nous envoyait du travail. Ensuite, il n'a pas été si généreux et il a commencé à entraver le nouveau patron au point que ce dernier est devenu incapable de trouver des nouveaux marchés et de payer les salaires des ouvriers. » (Saloua, ouvrière et syndicaliste)

C'est dans cette situation que la reprise de l'usine, à travers la cession aux travailleur.euse.s des parts sociales, a été proposée par les responsables locaux de l'UGTT comme alternative à la demande en justice d'indemnités, souvent très incertaines en cas de fermeture d'usine. Pour comprendre les rapports entre les salarié.e.s et les responsables syndicaux et les positionnements des uns et des autres quant aux nouvelles formes légales (société de capitaux ou coopérative) que pourrait prendre l'usine nous reviendrons d'abord sur le contexte dans lequel se sont déroulés ces événements puis nous préciserons les différentes formes envisagées par ces dernier.ère.s pour la relance de l'usine et les obstacles que nous avons identifiés.

3. La récupération de la Sobref : quelles perspectives ?

28 Le syndicat a été créé nous le rappelons en 2007, la même année que la Sobref Plus.

3.1. Mahdia : une ville aux marges de la révolution et des travailleur.euse.s peu engagé.e.s

La trajectoire de la plupart des « repreneur.euse.s » s’inscrit dans une histoire locale peu marquée par un esprit contestataire ou d’engagement. Leurs lignées familiales et régionale ne se situent pas dans des formes de résistances aux autorités ou d’engagement militant face à l’injustice sociale. Rare sont ceux qui ont été socialisés au syndicalisme avant leur entrée dans l’usine. En 2011, d’après nos interlocuteur.trice.s, Mahdia a très peu été le théâtre de protestations et la révolution n’a pas permis le développement d’un milieu associatif comme le souligne Youssef et le secrétaire général de l’Union régionale de Mahdia :

« A Mahdia par chance, les militaires et la garde nationale, ici, disaient que c’était la Suisse, ils disaient que Mahdia était la Suisse. Ils parlaient avec leurs collègues dans d’autres départements, ils leurs disaient, nous ici on est en Suisse. » (Youssef, ancien ouvrier et syndicaliste de la Sobref)

« La société civile est presque absente ici, et le rôle du Front Populaire est minime. [...] A Mahdia, c’est le côté régional qui domine, on vote pour celui qui vient de la ville, c’est la mentalité de « weld bledi » [le fils de la région] ». Le paysage est encore brumeux à cause de l’absence de la société civile. » (Abdellah El Euch, secrétaire de l’Union régionale de Mahdia)

L’intensité des événements révolutionnaires a ainsi été assez faible et la majorité des salarié.e.s de la Sobref sont resté.e.s à distance des rares protestations sociales comme nous le livre certaines d’entre elles. Fathia affiche une certaine hostilité à ce type d’engagement : *« Je ne suis pas le genre de personne qui participe à des manifestations »*. Quant à Soundes, elle est nostalgique de la période de Ben Ali : *« Je ne voulais pas qu’il parte et jusqu’à maintenant, je souhaite qu’il revienne »*. Enfin, Houda exprime un désintérêt par rapport aux événements : *« Je restais à la maison... et le déjeuner des enfants... puis mon mari avait hâte de m’avoir enfin à la maison »*.

Ces ouvrier.ère.s n’ont ainsi pas eu l’occasion, lors du moment révolutionnaire, de se former à l’action collective comme de nombreux autres travailleur.euse.s ont pu le faire en occupant l’espace public ou leur usine, en prenant la parole en public, en manifestants aux côtés d’autres protestataires, etc. La faible intensité des événements révolutionnaires n’a ainsi pas permis à ces personnes d’acquérir un savoir-faire militant qu’elles auraient pu réinvestir dans le processus de récupération de leur usine. Ce manque de savoir-faire et donc de légitimité les amènent à déléguer aux responsables de l’UGTT la conduite du projet comme nous le verrons dans la suite de ce rapport.

3.2. Des projets de récupération hétérogènes

3.2.1 Des positionnements divers sur la récupération de l'usine

Les ancien.ne.s travailleur.euse.s de la Sobref ne sont pas unanimes sur la relance de l'usine bien que la majorité adhère à cette proposition. En effet, sur les 36 ouvrier.ère.s qui sont resté.e.s jusqu'à la fermeture de l'usine et qui sont ainsi créancier.ère.s de la Sobref, six n'ont pas signé le document leur octroyant des parts dans l'usine et ne souhaitent dès lors pas s'engager dans le processus de récupération de l'usine (dont la secrétaire générale du syndicat de base)²⁹. Nous avons rencontré trois d'entre elles et eux qui souhaiteraient la mise en vente de l'usine pour récupérer leurs indemnités :

« Tout le monde a signé mais moi non.

Vous n'avez pas signé ?

Je n'ai pas signé. Je ne veux pas devenir actionnaire. Je veux mon argent. Vous voulez me le donner ? Merci. Vous ne le voulez pas ? Laissez tomber. Ouvrez la société, travaillez... Ça ne me regarde pas.

Vous n'avez pas signé donc vous n'avez pas d'actions ?

Non, j'ai seulement l'argent des indemnités.

Et comment vous allez l'avoir cet argent ?

Au début ils ont dit qu'ils vont tout vendre puis ils sont revenus sur cette décision.

Donc vous allez attendre la réouverture de la société ?

Je ne sais pas. J'irai consulter un avocat pour voir comment faire. » (Houda, ouvrière)

Houda s'inquiète ainsi de la possibilité d'obtenir ses indemnités de licenciement en cas de réouverture de l'usine tout comme son ancienne collègue Samia qui de son côté n'a pas confiance en le devenir de l'usine :

« Êtes-vous devenus actionnaires ?

Non, je n'ai pas participé à cela. Je ne voulais pas avoir d'actions au sein de l'usine.

Vous n'y avez pas participé ?

Non, mon beau-frère qui était juge et son fils qui était consultant juridique m'avaient conseillé de refuser cette proposition et que ces actions ne valaient pas grand-chose.

Est-ce qu'ils vous ont expliqué pourquoi ?

Oui, l'époux de ma sœur m'a tout expliqué. Il m'a dit qu'il connaissait très bien ces affaires-là et que généralement les juges ne plaident pas en faveur des ouvriers. Et vue que mon salaire n'était pas très élevé le juge m'a accordé qu'une indemnisation de 28 000 dinars mais normalement avec mes 28 ans d'expérience au sein de l'usine, environ 30 ans de service, j'aurai dû avoir le droit de recevoir des indemnités de 60 mille ou 50 mille dinars. Quand j'y réfléchis bien et qu'on analyse la situation, on se rend compte que le juge ne m'a accordé qu'une indemnité de 28 000 dinars et que j'allais être obligée de les utiliser pour devenir

29 Cf. annexe 2

actionnaire d'une usine qui n'était plus en activité... et après ? Qu'est-ce que j'allais faire ? Ça n'allait rien m'apporter...

Et si l'usine reprenait son activité ?

Non, je ne pense pas.

[...]

Je ne voulais pas que l'usine rouvre ses portes. Ça n'allait rien m'apporter. J'en ai assez vu... J'ai bien observé tout qui s'y était passé et il n'y a que le directeur de l'usine qui va gagner de l'argent. »

Par ailleurs, parmi celles et ceux qui sont candidat.e.s à la relance de l'usine, sur les 30 qui possèdent désormais des parts, si la plupart souhaitent reprendre une activité professionnelle dans l'usine d'autres veulent simplement recevoir des dividendes et ne plus travailler dans l'usine. C'est le cas notamment d'un(e) cadre de l'usine qui lors d'une rencontre informelle nous explique qu'elle est à la retraite et ne souhaite pas se réinvestir dans l'usine. D'autres encore souhaitent reprendre le travail à la seule condition de choisir leur poste, c'est le cas de Kamel :

« A votre avis, qu'est-ce qui se passera quand l'usine reprendra son activité ?

L'usine reprendra son activité normalement.

Dans ce cas-là, vous reprendrez le travail avec eux ?

Non, je ne veux pas parce que je n'en peux plus.

Pourquoi ?

Je suis devenu vieux, j'ai plus de 50 ans et comme tu le vois je porte des lunettes, je ne peux plus assurer ce travail là.

Et si vous reprenez votre poste de chauffeur ?

Oui, c'est possible. Il y a beaucoup de possibilités.

Vous ne le savez pas encore ?

En ce moment, je ne peux rien décider. Il n'y a rien de clair.

Et donc c'est possible que vous repreniez le travail avec eux comme chauffeur mais pas à l'atelier ?

Oui, je peux reprendre mon poste de chauffeur ou exercer d'autres tâches à l'atelier ou m'occuper du service commercial. Ça dépend. »

D'autres enfin, bien que disposé.e.s à reprendre le travail si l'usine rouvre ses portes, ont des appréhensions quant à la réussite du projet :

« Et maintenant que vous vous êtes rassemblé.e.s pour voir comment vous allez faire, comment vous allez travailler si l'usine rouvre ?

Ceux qui sont jeunes sont prêts à retourner travailler. Les autres... Parce que ça fait deux ans maintenant, il y a ceux qui sont prêts à retravailler, d'autre non. Il suffit qu'il y ait un nombre d'ouvriers prêt à retravailler. Moi ce dont j'ai peur... nous avons peur que notre indemnité tombe dans l'eau. C'est ce dont tout le monde a peur.

Comment ça ?

Nous avons peur, si l'usine rouvre ses portes, que notre indemnité soit perdue dans la relance de l'usine. C'est à dire, s'il y a une mauvaise gestion de l'usine, s'il y a des manipulations qui font que même en cas de rentrée d'argent, elle ne s'élève pas. On reste en faillite. » (Fathia, ouvrière)

Si les modes d'investissement dans la récupération de l'usine divergent ainsi entre celles et ceux qui souhaitent voir l'usine redémarrer c'est aussi le cas des modèles de récupération.

3.2.2 Les modèles de récupération

Le projet élaboré par les responsables régionaux de l'UGTT est un mode de reprise d'usine qui prendrait la forme d'une coopérative sans remise en cause des hiérarchies initiales et avec comme actionnaire principal l'ancien employeur Lazhar Laataoui et sa famille. L'UGTT de Mahdia s'investirait à la fois économiquement, en prenant des parts dans l'usine à travers des fonds de solidarité internationaux, et dans la gestion de l'usine aux côtés de la direction de l'usine et des travailleurs.³⁰

Du côté des salarié.e.s ce qu'il ressort de leurs témoignages est, pour le moment, une absence de projet commun. Ils révèlent un manque de discussions en amont et de coordination entre les travailleurs.euses. Comme le résume Nesrine, les salarié.e.s expriment des visions différentes de la relance de l'usine :

« Comment vous êtes-vous mis d'accord sur cette reprise ?

Bon, on n'a pas abordé ce sujet spécialement, chacun a son avis, mais je les comprends, il y a des personnes qui sont dans une situation financière assez difficile et qui ont un besoin urgent d'argent et d'autre qui veulent reprendre le travail pour avoir un salaire stable. »

Si la plupart d'entre elles et eux, tout comme l'UGTT, ne remettent pas en cause les hiérarchies antérieures et internes à l'usine, ce qui fait le plus débat est la place de Lazhar Laataoui au sein de ce projet ainsi que la personne qui occupera le poste de gérant. La majorité souhaite qu'une personne interne à l'entreprise prenne en main la gestion de la société et voire écarté Lazhar Laataoui de cette responsabilité en raison de leur défiance à son égard pour la plupart d'entre elles et eux (notamment en raison de la mauvaise réputation qu'il a acquis en licenciant des salariés et en étant à l'origine de la faillite d'autres sociétés dont il avait la gérance en tant qu'administrateur judiciaire). Alors que ce dernier se

³⁰ Propos recueillis lors des rencontres avec les responsables syndicaux régionaux de Mahdia au local de l'UGTT de Mahdia.

voit naturellement occuper ce poste et a élaboré tout un projet de reprise sans se concerter avec les autres travailleurs :

« Moi, si je redémarre l'usine, je compte beaucoup sur la production pour nous-même, ce qui veut dire que je produis pour moi-même et je compte à 30% sur les clients traditionnels ou les anciens clients et à 70%, l'usine produit pour elle-même : on fait une chaîne de magasins, on ouvre 5 ou 6 magasins et on vend pour nous-même. Comme ça elle réussit, sinon elle peut réussir et faire faillite après. Il n'y a pas d'autres solutions, je vous le dis. En plus, la broderie en ce moment est un peu dépassée.

Vous allez louer des magasins ou vous allez faire un « showroom » ?

Le « showroom », je vais le faire, parce que j'ai... nous avons de l'espace, parce que j'ai fait environ, je vais vous donner exactement le chiffre, 130 milles dinars de construction.

Sur l'usine ?

Oui, sur l'usine, il y a 1000 mètres carrés. [...] Bien, et ouvrir 2 ou 3 boutiques à Tunis, à Sousse, à Mahdia.

A Tunis ?

Oui à Tunis.

C'est possible ?

Très possible, c'est facile, c'est rien du tout. Facile, y'a rien du tout, louer un local, l'aménager, et travailler. Travailler et travailler bien en plus, ça veut dire travailler, travailler.

Vous voulez dire que les meilleurs endroits sont Tunis, Sousse et Mahdia ?

Moi, déjà, j'ai loué un local à Tunis, j'ai un local que j'ai aménagé à Colisée, à Saula Centre ou Colisée Saula.

A El Manar ?

A El Manar, oui, j'ai déjà un local là-bas, je me suis mis d'accord avec son propriétaire, et ça y est, et à Sousse, j'avais l'intention d'ouvrir un local.

Q : Et à Mahdia, ici ?

A Mahdia, je l'ai ouvert, j'ai ouvert un local de 300 mètres carrés. Vous avez compris comment, je me suis dit que c'était la solution, il n'y avait pas d'autres solutions. Et on travaille très bien. Et si on faisait ça, dans le mois, on ferait un chiffre d'affaires de 300 milles dinars, on ferait 300 millions par mois. » (Lazhar Laataoui, employeur)

Cependant la prise de direction de l'usine par Lazhar Laataoui ne fait pas l'unanimité, loin de-là, parmi les salariés :

« Si la production reprend qui sera aux commandes de l'entreprise ?

Tous, c'est ensemble qu'on va gérer les affaires de l'entreprise, les ouvriers, les chefs, la directrice. Lazhar Laataoui sera concerné par cette reprise ?

Bien sûr que non, on s'est mis tous d'accord pour le moment que ce sont les ouvriers qui vont gérer l'entreprise, chacun va reprendre son poste comme avant, mais il n'en est pas question que Lazhar Laataoui reprend son poste de PDG, c'est lui qui a fait sombrer l'entreprise, c'est tout à fait normal qu'il soit écarté.

Quand est-ce que vous allez vous réunir pour parler de ce sujet ?

On discute assez souvent de la situation de l'entreprise, mais je t'assure que tous les ouvriers sont pour que Lazhar Laataoui s'éloigne de l'usine, en fait personne n'a confiance en lui.

J'ai l'impression que vous n'êtes pas tous d'accord sur ce principe ? Même Mohamed Ali ?
Oui, même Mohamed Ali, peut-être un ou deux ouvriers en contact avec Lazhar Laataoui, mais à mon avis il n'est plus digne de confiance, c'est à cause de lui qu'on a péri, c'est à cause de lui cette malédiction. »
(Lotfi, ouvrier et syndicaliste)

« Qui sera à votre avis un directeur adéquat pour l'usine ?

L'un de nous, n'importe lequel. Je pourrai être gérant mais je n'accepterai pas vu que j'habite loin. Le plus jeune d'entre nous a 15 ans d'expérience.

Et pour la comptabilité et l'administration ?

Ça viendra après. Nous sommes capables de reprendre en mains le travail de l'usine.

[...]

Lazhar Laataoui sera-t-il parmi vous ?

Je suppose que non.

N'a-t-il pas des actions ?

Si. Mais très peu.

[...]

Peut-il demander à travailler avec vous ?

Oui, en tant qu'ouvrier et il aura ce qu'il aura.

Vous refuserez de l'avoir comme gérant ?

Oui.

Donc vous n'avez pas de confiance en lui ?

Oui comme tout le monde. Il nous a menti. » (Ahmed, chef d'équipe)

D'autres n'expriment pas de méfiance envers l'ancien patron mais estime que sa place, tout comme celles des autres travailleur.euse.s est celle d'un associé :

« Et qui va diriger la société après ?

Diriger ? Qui ?

Qui va se charger de l'administration ? Parce que vous allez travailler vous... non ?

Il y a la directrice avec nous ! Nous sommes toute une équipe ! Il y a les chefs, la directrice et nous avons un directeur... Vous voyez ?

Vous parlez de l'ancienne directrice ?

Oui ! L'ancienne directrice... Elle est avec nous ! C'est mieux que de faire venir des gens sans expérience et de mettre de côté ceux qui en ont !

Donc vous allez faire venir les mêmes personnes... parmi les 36 ?

Oui, ils sont déjà avec nous les 36 ! Vous voyez ? Ils travaillaient là-bas depuis longtemps, ils vont faire leur travail.

Donc maintenant Lazhar Laataoui n'est plus dans la société ?

Si. Il a des parts là-bas.

Combien ?

Elles valent 200 000 dinars ou presque...

Donc quand vous reviendrez au travail, lui aussi il aura une part des bénéfices ?

Oui, des bénéfices, juste comme nous.

Donc il a des actions avec vous !

Des actions avec nous oui. Il est comme moi un associé. Un associé dans la société. » (Slim, ouvrier et syndicaliste)

Cependant, bien que ces positions soient minoritaires, si certains pensent que la gérance doit être occupée par Lazhar Laataoui, d'autres estiment qu'il faut la confier à une personne extérieure au groupe des « repreneur.euse.s » :

« Lazhar Laataoui aura comme d'habitude en charge la direction de l'usine ?

Oui, bien sûr. » (Selma, ouvrière)

« Quand vous vous êtes rassemblés, qui selon vous devrait gérer l'usine ?

Il faut que ça soit quelqu'un d'ailleurs. Nous, après ce qui nous ait arrivé, on a plus confiance en l'administration, ni en Lazhar Laataoui, personne... franchement. Parce que chacun cherchera ses propres intérêts. Si c'est quelqu'un d'ailleurs, il sera neutre. Tu comprends ? Ça sera dans son intérêt que l'usine fonctionne et qu'il y ait des bénéfices. » (Fathia, ouvrière)

Concernant le paiement des salaires et la répartition des bénéfices une tendance majoritaire se dégage parmi nos interlocuteur.trice.s, bien qu'un certain flou demeure : ils souhaitent un salaire mensuel dont le montant dépend du poste occupé par chacun.e et une répartition des bénéfices en fonction de leurs parts.

« Comment vous allez faire pour le paiement ?

Pour l'argent, on fera comme d'habitude. Mais pour les bénéfices, ils seront divisés en fonction des actions de chacun.

Vous vous êtes mis d'accord sur ça ?

Oui, c'est logique. » (Ahmed, chef d'équipe)

« Supposons que l'usine reprenne son activité et qu'on vous accorde le poste que vous voulez, comment envisagez-vous la question des salaires ?

Tout le problème est là. Il n'y a pas encore de salaire.

Vous n'avez pas parlé entre vous de cela ? Vous n'avez pas de vision quant à l'avenir des conditions de travail à l'usine ?

Non, au début on pensait que l'UGTT allait nous aider et après les choses ont pris bien plus de temps que ce qui était prévu et chacun de nous s'est mis à travailler ailleurs et on ne trouvait plus le temps de se voir pour en parler.

Vous ne pensez-vous pas qu'il faudrait que vous vous fassiez une meilleure idée à ce sujet et qu'il faudrait peut-être penser aux conditions de travail, etc. ?

Les choses sont claires. Il devrait normalement y avoir des grilles salariales comme dans chaque usine et en fin d'année, on fait les comptes...ça ne demande pas plus de réflexion.

Et les salaires seront égaux ?

Non, on ne devrait pas recevoir le même salaire, ça dépend du pourcentage des actions. Quant au travail en lui-même, ça dépend des responsabilités de chacun. Un chef devrait avoir plus parce qu'il a plus de responsabilités qu'une femme de ménage... Il y aurait une division selon la grille salariale et en fin d'année on toucherait les bénéfices de nos actions. » (Kamel, chauffeur)

« Et qu'est-ce que vous allez faire, concernant l'argent, une fois l'usine rouverte ? Comment vous allez être payés ?

Il y aura probablement un salaire. Et le pourcentage on le divisera.

Quand ça ? Après une année ?

Après six mois, trois mois, une année. Ça dépendra du travail. D'après ce que je vois, s'il y a du boulot et qu'il y a un gain, on sera payé chaque mois, même chaque semaine s'il le faut.

Les salaires restent les mêmes qu'avant ?

Oui comme avant. On essayera de faire comme avant. Peut-être qu'on les augmentera un peu plus, ou on les laissera comme avant. On trouvera une solution. On doit voir avec l'UGTT. Ils nous donneront leur avis. » (Mehdi, chef d'équipe et syndicaliste)

Enfin concernant la recherche de nouveaux marchés, ils et elles comptent essentiellement, tout comme les responsables de l'UGTT de Mahdia, sur le retour au travail de l'ancienne directrice de production, désormais à la retraite et qui ne compte pas reprendre une activité salariée comme nous l'avons déjà mentionné. D'autres pensent que d'anciens clients pourraient de nouveau leur proposer des marchés, notamment VTL, auparavant le principal client de la Sobref.

Vous avez parlé avec Lazhar Laataoui ?

Oui, je lui ai parlé. Il m'a dit qu'il veut corriger son erreur.

Pensez-vous qu'il sera réglo ?

Oui oui, il m'a aussi annoncé que le groupe VTL est prêt à reprendre le travail avec nous. (Sonia, ouvrière)

Cependant Lazhar Laataoui nous a confié avoir eu de gros différends avec ce client et ne plus vouloir ni pouvoir traiter avec lui. Ce dernier pense ainsi qu'il faudrait rediriger la production vers le marché local. Pourtant, selon un(e) cadre qui gérait les marchés, ce qui permettait à l'entreprise d'être viable et en bonne santé économique était les clients internationaux. Selon elle une des raisons de la faillite économique de l'usine est le choix de Lazhar Laataoui d'avoir opté, suite à la perte des clients internationaux (passés de la Sobref à la Sobref Plus), pour des clients locaux. Elle soulignait lors de notre rencontre qu'en effet

les coûts de production de la broderie électronique sont assez élevés et que le marché local n'est pas assez rentable pour ce type d'industrie.

« Quelle est l'autre démarche ?

Je voulais ouvrir 5 magasins, à Sousse, Nabeul et Tunis, je me suis dit que j'allais ouvrir des magasins et travailler seul. Je vais dépendre d'eux, ceux-là ? Je vais dépendre des clients ?

Quels sont les produits vendus dans ces magasins ?

Les magasins vendent tout ce qui est produit : draps, nappes, tout ce qui est serviettes, tout ce que l'on peut trouver dans la broderie. J'ai ouvert un magasin, dans cette ville, ici à Mahdia, j'ai ouvert un grand magasin, je l'ai ouvert.

A l'époque ou la Sobref fonctionnait ?

Et ça a très bien marché, en un mois, j'ai gagné 18000 dinars, je leur ai dit que c'est mieux que les clients. Les gens travaillaient, c'était facile, il n'y avait pas de stress des clients, où le stress de... [...]

De la Sobref ? Vous les vendiez au magasin ?

De la Sobref, je les vendais au magasin, j'ai changé le système de production, je l'ai changé. Déjà, ça les a rendus fous. J'ai dépensé beaucoup d'argent, j'ai dépensé beaucoup d'argent, j'avais un terrain, je l'ai vendu, l'argent de ma femme, je l'ai pris, tout ce que vous pouvez imaginer. Vous avez compris ? On a dépensé beaucoup d'argent et on a présenté une demande crédit de 200 000 milles dinars.

Ça c'était en 2015 ?

[...] Et, j'avais un programme, d'ouvrir une chaîne, je me suis dit, ça ne sert à rien de travailler avec VTL et avec les chauffeurs, et ce monsieur est en train de magouiller, je vais pas me prendre la tête. (Lazhar Laataoui, employeur)

Ainsi le modèle que pourrait prendre la future coopérative est encore en pourparlers, cependant les récits des personnes rencontrées révèlent une difficile implication dans le projet de relance de l'usine.

3.2.3 L'implication des travailleur.euse.s dans la démarche de récupération

Plusieurs éléments peuvent éclairer les divergences et les contradictions présentes dans les discours des travailleur.euse.s. D'une part parmi nos interlocuteur.trice.s plusieurs ont dû trouver de nouveaux emplois (pâtisserie maison, femme de ménage, atelier de confection à domicile, maçon, agriculteur, chauffeur de taxi, etc.) pour subvenir à leurs besoins et ceux de leurs familles et ceci rend difficile le suivi du processus de reprise. Quelques-uns habitent, de plus, assez loin et n'ont plus les moyens de se rendre régulièrement à Mahdia pour suivre les avancées du processus de récupération. D'autre part, plusieurs femmes se sentent assez peu légitimes pour s'investir, prendre des décisions, faire entendre leurs voix notamment en raison de leur manque de ressources militantes comme nous l'avons déjà souligné. C'est notamment le cas de Sonia :

« Et comment vous allez relancer la Sobref ?

D'après ce qu'on raconte, des Espagnols ou je sais pas trop, je ne suis pas sûre, se sont réunis avec les ouvriers. Ils ont vu l'usine et ont dit qu'il y a une possibilité de la rouvrir.

Qui va la diriger ?

Nous

Qui s'occuperait de l'administration ?

D'après ce que j'ai entendu dire, ils vont faire appel à un comptable.

Il va y avoir un directeur ?

La dernière fois où on en a parlé, c'était en présence de Lazhar Laataoui. Il a dit qu'il voulait rester directeur, mais on lui a dit qu'il faut que tout le monde se mette d'accord sur la personne qui va être en charge.

Qui est-ce qui lui a dit ça ?

Je ne connais pas leurs noms. Mais c'est une des Espagnoles.

Ah, ce n'était pas un des ouvriers donc ?

Non, nous on ne décide pas de ces choses-là. »

Le manque de confiance en soi ou de temps pour s'investir dans la prise de décisions conduise à des formes de délégation envers les responsables de l'UGTT que certain.e.s estiment plus à même de mener à bien la relance de l'usine :

« Comment vous allez faire ? Qu'est que vous comptez faire si l'usine rouvre ses portes ?

Je ne sais pas, l'UGTT, lors de la réunion, [a dit qu'elle] va s'occuper de ça, elle va ramener quelqu'un qui va faire fonctionner l'usine. » (Fathia, ouvrière)

« Et une fois que vous reprendrez le travail, comment vous allez vous répartir les bénéfices ?

On ne sera jamais en désaccord à ce sujet. Nous avons traversé beaucoup d'obstacles ensemble. Dans ces 20 ans, entre 1998 et 2018, il y a eu dix ans de calme et dix autres de souffrance que nous avons partagée. Et il y a l'UGTT. Elle va nous indiquer comment partager les bénéfices entre nous. S'ils veulent qu'on verse des salaires pour chacun, on le fera ! S'ils veulent que ça soit fait tous les six mois, on le fera aussi. » (Slim, ouvrier et syndicaliste)

Cependant les rapports à la légitimité et/ou au temps à consacrer au suivi des événements ne suffisent pas à expliquer la faible implication des futurs « repreneur.euse.s » et l'éloignement de ces derniers des prises de décisions. L'immobilisme et le paternalisme de l'UGTT vis-à-vis des travailleur.euse.s permet peut-être d'appréhender le flou dans lequel ils et elles se trouvent mais seule une mauvaise mise en partage des informations permet de saisir certaines carences des travailleur.euse.s notamment sur des aspects aussi essentiels que les possessions (actions et biens) de l'ancien employeur Lazhar Laataoui :

« Et Lazhar Laataoui est également actionnaire ?

Oui mais l'usine appartient à tout le monde, pas seulement à Lazhar.

Est-ce que tu connais le pourcentage qu'il a ?

Non, j'ignore les détails des pourcentages. » (Kamel, chauffeur)

« Lazhar Laataoui est actionnaire dans l'entreprise ?

Oui, bien sûr, sa mère et sa femme le sont aussi, je ne connais pas la valeur de ses actions mais je sais qu'il est l'un de nos associés. » (Nesrine, ouvrière)

« Est-ce qu'il va rester avec vous Lazhar Laataoui ?

Sûrement. Il a un pourcentage comme nous.

Son pourcentage est de combien ?

Je ne sais pas. Je ne sais pas combien mais je sais qu'il en a. » (Soundes, ouvrière)

« Vous ne savez pas ce que Lazhar Laataoui possède exactement ?

Non

Et vous ?

On a les machines et le local.

[...]

Et la marchandise ? Les fils et tout

C'est à nous

Lazhar Laataoui n'a pas de machine ?

Non » (Sonia, ouvrière)

Pourtant un document juridique remis par l'Union régionale de l'UGTT de Mahdia déclare que la famille (sa (belle-) mère et sa femme) de Lazhar Laataoui possède deux machines et le stock de fils ce que semble ignorer l'ensemble des ancien.ne.s salarié.e.s de la Sobref candidat.e.s à la reprise de l'usine. Ceci révèle un manque de transparence concernant la situation juridique actuelle de la société possédée par les travailleur.euse.s.

3.3. Des obstacles légaux et juridiques

3.3.1. De la légalité et de la transparence de l'usine récupérée

Suite à notre rencontre avec Mahjoub Khanfous, responsable du secteur privé de l'Union régionale de Mahdia (UGTT), un fascicule concernant la situation juridique et comptable de l'entreprise nous a été remis. Certains des documents de ce fascicule (n°4 et n°5, respectivement en annexe 3 et 4 de ce rapport) ne semblent pas répondre aux normes légales. Le document 4 est un rapport du commissaire aux comptes incomplet et non daté. Le document 5 est le contrat de cession d'actions. Ce contrat fait état de propriétés de la femme et de la mère de Lazhar Laataoui, Houda Sfar et Ikram Bannour. Il y est mentionné que ces deux femmes sont en possession pour l'une du stock de fil de l'usine, pour l'autre

de deux machines. Cependant ce contrat ne mentionne pas la manière dont ces deux personnes se sont appropriées ces biens. Le caractère légal du transfert de propriété de ces biens est ainsi à établir. L'entretien réalisé auprès de Lazhar Laataoui n'a pas permis d'éclaircir la manière dont ces deux personnes sont devenues propriétaires de ces biens :

« Je suis en train d'essayer de comprendre des choses qui ne sont pas claires. Je vous pose une question et vous me répondez par autre chose. Je vous pose des questions claires. Je vous demande combien les employés ont de parts et vous me dites 100%.

Oui 100%.

Après, vous me dites, que vous, vous allez être actionnaire avec eux. Expliquez-moi comment vous allez devenir actionnaire avec eux ? Vous me dites qu'il y a du fil et 2 machines. A qui sont les fils et les 2 machines. Les questions sont claires ? A qui sont le fil et les 2 machines ? D'où proviennent le fil et les 2 machines si l'usine a été cédée aux employés avec tout ce qu'il y avait dedans ?

Oui.

Le fil et les 2 machines sont à qui ?

Le fil et les 2 machines sont à moi, à moi, ils sont à moi. Je vais entrer [dans la société] avec pour faire une augmentation du capital. Vous m'avez compris ? Ils sont à moi, pour faire une augmentation du capital dans la SARL. »

Par ailleurs, le dossier remis par l'UGTT est accompagné d'une note introductive (annexe 5) comprenant des informations qui semblent d'une part incohérente avec le projet de reprise de l'usine en coopérative ouvrière et d'autre part contradictoire avec le document 5 du même fascicule. Premièrement, cette note précise « les participations détenues après la reprise :

- Salariés : 790 parts
- Samir Jbara : 44 parts
- Mounir Jbara : 6 parts »

Soulignons ainsi que le premier patron despotique et un autre membre de sa famille possèdent des parts dans la société récupérée par les travailleurs. Deuxièmement, il est indiqué dans cette note introductive qu'une action d'augmentation de capital est prévue au cours de laquelle Houda Sfar et Ikram Bannour devrait acquérir respectivement 160 parts et 60 parts du capital de la société. Cependant d'après le document 5 du fascicule : « Contrat de cession des actions », Houda Sfar et Ikram Bannour sont déjà actionnaires de la société à travers le stock de fil et la possession de deux machines. Selon ce document Houda Sfar détiendrait le stock de fil : 250000 dinars (160 parts) et Ikram Bannour détiendrait deux machines : 60000 dinars (60 parts). Par conséquent si Lazhar Laataoui n'est pas actuellement actionnaire de la société, sa famille détient les parts les plus importantes du capital de cette société et ainsi un pouvoir de décisions important sur les salariés qui possèdent au maximum 59 parts (les salarié.e.s possèdent chacun entre 11 et 59 parts).

Un autre obstacle vient s'ajouter à ces premières difficultés pour la relance de l'usine par les travailleur.euse.s est l'absence de base légale pour la constitution d'une coopérative comme nous le verrons dans la suite de ce rapport.

3.3.2. Transformer une entreprise commerciale en coopérative : le vide juridique

Nous avons rencontré un professionnel du droit et une spécialiste de l'ESS pour nous faire une idée plus précise des obstacles à la création d'une coopérative industrielle. D'une part si la législation datant des années 1960 concernant les coopératives ouvrières est toujours en vigueur, le tournant libéral des années 1970 a mis fin au mouvement de création de coopératives ouvrières. Ceci à la différence du secteur agricole où des coopératives ont continuées de se constituer en vertu d'une loi du 27 mai 1963 abrogée et remplacée par une loi du 18 octobre 2005 relative aux sociétés mutuelles de services agricoles (SMSA) et qui régit ainsi jusqu'à aujourd'hui les statuts des coopératives agricoles. D'autre part, bien que dans le cadre de l'essor de l'ESS en Tunisie, les institutions se sont emparées de cette question, aucune loi n'a encore été adoptée. De plus, si le projet de loi proposé par l'UGTT énumère en détail les entreprises et les organisations qui font partie de l'ESS ce n'est pas le cas de celui proposé par le gouvernement qui est plus vague, selon Naouel Jabbes, chargée de l'ESS auprès du ministère de l'agriculture. Sans faire de politique prospective, il se peut que la future réglementation concernant l'ESS ne vienne ainsi pas pallier les difficultés de création de coopérative dans le secteur industriel.

Selon le juge de cassation Issam Lahmar qui est aussi affilié au département juridique de l'UGTT, sur le plan légal, il est possible de constituer une coopérative en vertu de la loi du 19 janvier 1967 portant sur le statut général de la coopération (annexe 6), vu quelle celle-ci n'a pas été abrogée. Mais Naouel Jabbes précise que si ce texte est toujours en vigueur, « suite à l'abandon des politiques d'influence socialiste, comme ce mode d'organisation économique n'a plus été utilisé, les institutions étatiques chargées d'enregistrer les entreprises, de valider les statuts, etc. n'ont pas les outils pour donner une existence légale aux coopératives ». Ainsi la création de coopératives n'est désormais possible que pour les activités agricoles et de transformation de matières agricoles.

Cependant, toujours selon Naouel Jabbes, il existe des possibilités pour contourner ces carences. Elle précise à cet égard, que des coopératives artisanales ont été créées sous le statut juridique de la Société civile mais avec le fonctionnement, l'organisation et les principes de la coopérative ouvrière. Par exemple, « à Kesra, une coopérative de femmes rurale a été récemment créée sous ces modalités : les statuts de l'entreprise sont une reprise de la loi de 1967 mais la forme juridique de l'entreprise est une Société civile ». Toutefois, « l'enregistrement de cette société a fait l'objet de quelques blocages : l'inscription à la patente a demandé l'intervention d'un juge de cassation et l'enregistrement de la société au tribunal a aussi été appuyé par une personne au pouvoir ».

Il semblerait ainsi possible de suivre le même processus pour la Sobref en inscrivant la société sous le statut d'une société commerciale et en établissant un fonctionnement interne sous les principes d'une coopérative.

III – LES PRECONISATIONS POUR LA RELANCE DE L’USINE PAR LES TRAVAILLEUR.EUSE.S DE LA SOBREF

1. Éclaircir la situation de la Sobref et développer le projet de récupération

Comme nous l’avons fait apparaître dans la partie 3.3.1, la Sobref semble touchée par certaines irrégularités et opacités. La situation juridique est ainsi à éclaircir d’une part afin de relancer l’usine sur des bases saines et d’autre part pour restituer aux travailleur.euse.s les machines et le stock de fil appropriés visiblement de manière irrégulière par la famille de Lazhar Laataoui. Aucun document à notre connaissance n’atteste en effet la vente ou le don de ces biens à sa famille. Nous préconisons ainsi l’établissement d’un rapport sur la situation juridique de la Sobref par un.e juriste indépendant.e et sur cette base de mener les actions en justice pour assainir l’entreprise.

Par ailleurs, il semble qu’à l’heure actuelle aucune étude de marché sérieuse n’a encore été réalisée par l’UGTT et les « repreneur.euse.s » afin d’attester et d’assurer la future rentabilité de l’usine. Quelle est l’organisation du secteur textile à Mahdia ? Comment la Sobref va-t-elle s’insérer au sein de ce secteur ? Quelles sont les spécificités de la broderie électronique en termes de produit, de clients et de concurrents ? Quels types de marchés privilégier (locaux, internationaux) ? Ces questions étant laissées sans réponse, nous préconisons la réalisation d’un rapport d’expertise (plan d’affaire, coût, marchés, qualité, marge, etc.) par un économiste familier des modes de production alternatifs. Ce rapport devrait être établi en partenariat avec les « repreneur.euse.s » afin que ces dernier.ère.s s’approprient le modèle économique de leur entreprise.

2. Renforcer la capacité d’agir des « repreneur.euse.s »

En raison de la diversité des trajectoires, des horizons et des rapports au travail et au syndicalisme de nos interlocuteur.trice.s, il semble nécessaire de créer un collectif engagé dans le projet de relance de l’usine au-delà du simple collectif initial de travail. En effet, si nos interlocuteur.trice.s se présentent comme une « famille » unie, plusieurs fractures traversent néanmoins le collectif de « repreneur.euse.s » comme nous l’avons déjà souligné et il semble ainsi nécessaire de rassembler ces personnes autour d’un projet collectif commun de relance de l’usine qu’ils et elles doivent définir. En prenant en compte les contraintes du retour à l’emploi pour plusieurs d’entre elles et eux, des réunions d’information régulières regroupant l’ensemble des intéressé.e.s semblent essentielles afin de maintenir le lien social entre les (ex)collègues de l’usine, de conduire la lutte judiciaire, de s’informer sur les évolutions juridiques concernant la Sobref, les procédures effectuées par l’avocat et l’UGTT et leurs droits en tant qu’actionnaire de la société, etc. Ces réunions

pourraient être aussi un lieu d'échange et de réflexions ainsi que l'occasion pour les « repreneur.euse.s » d'élaborer leur projet de relance.

Pour ce faire les « repreneur.euse.s » doivent davantage être impliqué.e.s dans les prises de décisions ce qui nécessite d'une part une distribution uniforme des informations et d'autre part des formations pour que les unes et les autres puissent s'investir de manière équitable dans le processus en cours et s'en emparer.

Ainsi nous préconisons de former et sensibiliser l'ensemble des « repreneur.euse.s » au syndicalisme et à l'autogestion d'une part, au droit et à la gestion d'autre part. En effet, ils et elles doivent bénéficier de formation leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour gérer une coopérative de production. Aussi, en raison de la forte imprégnation des hiérarchies initiales héritées du mode d'organisation classique d'une société commerciale il semble utile que les « repreneur.euse.s » soit formé.e.s à l'autogestion à tout le moins à la démocratie ouvrière afin que les décisions soit prise par la collectivité. Lors de ces formations nous proposons de promouvoir l'égalité salariale, le partage de connaissance et la suppression de la division du travail et des hiérarchies entre les travailleur.euse.s. Ses formations pourraient aussi choisir comme support des films documentaires ou des récits d'expériences de récupération d'usine dans d'autres pays tels que l'Argentine, l'Italie ou la France qui ont des expériences récentes de lutte pour la récupération d'usines. Des échanges avec d'autres repreneur.euse.s pourraient être envisagés en vue de la mise en partage d'expériences.

Les formations, les échanges d'expérience et le partage de connaissance sont utiles pour créer du collectif et convaincre l'ensemble des travailleur.euse.s de se lancer et de maîtriser l'expérience de relance de l'usine comme le montre François Longéras qui a étudié la lutte des Fralibs. Les salariés de l'usine de thé Fralib à Gémenos, près de Marseille, se sont battus contre le groupe Unilever pour empêcher la fermeture de leur usine et qui après une longue bataille ont réussi à garder l'usine et à créer leur coopérative SCOP-TI :

« au 800e jour de lutte, le 8 décembre 2012, que s'organise, avec des amis du Front de Gauche, un « séminaire ouvrier », lieu d'élaboration collective et d'éducation populaire éphémère. Cette rencontre est l'occasion d'échanges entre les salariés en lutte et des acteurs de l'économie sociale et solidaire, dirigeants de coopératives, journalistes militants et universitaires. Au soir du séminaire, un groupe de femmes, qui ne voulaient pas faire partie du projet de Scop de crainte de voir les conditions de travail se dégrader dans la nouvelle entreprise, décident de s'y impliquer, ayant « pris conscience que ce seraient les salariés eux-mêmes qui décideraient de l'organisation du travail dans la nouvelle entreprise » (Longéras, 2014).

3. Établir des partenariats et médiatiser l'expérience

Nous préconisons enfin de médiatiser l'expérience localement et internationalement à travers des actions de plaidoyer et des campagnes internationales afin d'interpeller les grandes marques et les décideurs politiques mais aussi de donner de la visibilité au collectif et le faire connaître auprès de la population locale.

En effet la médiatisation au niveau local peut permettre de continuer à se percevoir comme collectif engagé dans une expérience inédite, de donner du sens à la poursuite de leur action et d'obtenir le soutien des collectifs militants de la région.

Au niveau international, des ONG comme Clean Clothes Campaign et sa branche française, le collectif Etique sur l'Etiquette, se donnent pour mission de soutenir les travailleur.euse.s des pays du Sud dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, comme le textile, les jouets ou les articles de sport. Ils cherchent à promouvoir l'émergence de nouveaux comportements économiques pour un meilleur respect des droits économiques et sociaux fondamentaux au travail. Ainsi ces collectifs pourraient mener des campagnes de sensibilisation vis-à-vis des pouvoirs publics pour la réussite du projet et mettre en réseau la Sobref avec d'autres entreprises éthiquement responsables (des clients et des fournisseurs) pour garantir la viabilité de l'entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

- BARRIERES Sarah, « Les conditions de travail : les autres raisons de la colère du peuple tunisien ? Ethnographie d'une mobilisation syndicale d'ouvrières en contexte révolutionnaire », in Amin Allal, Myriam Catusse et Montserrat Emperador Badimon (dir.), *Quand l'industrie proteste. Fondements moraux des (in)soumissions ouvrières*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2018, p. 93-115.
- BEAUD Stéphane, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l' « entretien ethnographique » », *Politix*, 1996, n° 35, p. 226-257.
- BETTAÏEB Hajer, « Les nouveaux défis du secteur textile en Tunisie », *L'Année du Maghreb*, 2007, n° 2, p. 419-425.
- BORGEAUD-GARCIANDIA Natacha, « La vie sous-traitée des ouvrières des maquilas du Nicaragua », *Cahiers du Genre*, 2006, n° 40, p. 115-136.
- CHAKER Samira, « Impacts sociaux de l'ajustement structurel : cas de la Tunisie » *Nouvelles pratiques sociales*, 1997, n° 10, p. 151-162.
- DENIEUIL Pierre-Noël et Abdelkhalek B'CHIR, « La PME Tunisienne », *Annuaire de l'Afrique du Nord*, 1996, n° 34, p.181 193.
- DLALA Habib, « Démographie des entreprises dans l'industrie du textile et de l'habillement en Tunisie », *Revue géographique des pays méditerranéens*, 2006, n° 106, p. 125-133.
- DOBRY Michel, *Sociologie des crises politiques : La dynamique des mobilisations multisectorielles*, Paris, Presses de Sciences Po, 2009.
- FERRO Marc, *Histoire des colonisations*, Paris, Éditions du Seuil, 1994.
- GHRAM Raouf et al., « Analyse des facteurs socioculturels et survenue des troubles musculosquelettiques : le cas des couturières en Tunisie », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 2010, [En ligne], 12-2, mis en ligne le 01 mai 2010.
- HATTAB-CHRISTMANN Malika, « Mutations dans l'industrie aéronautique française et nouvelles localisations au Maroc », *Géographie, économie, société*, 2009 (Vol.11), pp. 251-274.
- JOUINI Samir, « L'action syndicale en Tunisie et démocratisation des mécanismes institutionnels du système politique et du système d'emploi », thèse de doctorat en Relations industrielles, sous la direction de Béji, Kamel, Laval, Université de Laval, 2018.
- KHIARI Sadri, « Mondialisation et démocratie. Le contre-exemple tunisien », *Confluences Méditerranée*, 2004, n° 51, p. 91-101.
- LONGERINAS François, « Les Fralibs, de la résistance ouvrière à l'alternative coopérative », *Eres*, 2014, n° 83, p. 99-102.
- MAHFOUDH Dorra, *Les Femmes tunisiennes dans le travail et le mouvement syndical*, Berlin, Ed Friedrich Ebert Stiftung, 2017.
- MHAMDI Abada et al., « Analyse ergonomique du travail dans une entreprise de confection en Tunisie », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 2015, n° 76, p. 449-457.
- QUIJOUX Maxime, « Usines récupérées d'Argentine : des mobilisations ouvrières à dimension locale », *Cahiers des Amériques latines*, 2011, n° 66, p. 91-105.

SEDRINE BEN Saïd, « Promotion de la compétitivité socio-économique dans le secteur Textile-habillement en Tunisie », *International Labour Organization*, 2007.

SIGILLO Ester et Damiano DE FACCI, « L'économie sociale et solidaire : une nouvelle économie morale pour la Tunisie ? », *L'Année du Maghreb*, 2018, n° 18, p. 51-68.

TIZAOUI Hamadi, *Le décrochage industriel des régions intérieures en Tunisie*, Arabesques, 2013.

ANNEXES

Annexe 1

| Nom ³¹ | Age (en 2018) | Entreprise | Nbrs d'années dans l'entre- prise | CSP | Rapport au syndicalisme |
|-------------------------------|------------------|---------------------|---|----------------------|----------------------------------|
| <i>Entretiens enregistrés</i> | | | | | |
| Saloua | 47 | Sobref | 24 | Ouvrière | Syndicaliste* |
| Sonia | 38 | Sobref | 18 | Ouvrière | Syndiquée** |
| Mehdi | 46 | Sobref | 22 | Agent de maîtrise | Syndicaliste |
| Houda | 37 | Sobref | 17 | Ouvrière | Syndiquée |
| Selma | 34 | Sobref | 16 | Ouvrière | Syndiquée |
| Ahmed | 50 | Sobref | 22 | Agent de maîtrise | Syndiqué |
| Soundes | 37 | Sobref | 18 | Ouvrière | Non syndiquée / UGTT |
| Slim | 34 | Sobref | 19 | Ouvrier | Syndicaliste |
| Ali | 44 | Sobref | 23 | Ouvrier | Syndicaliste |
| Habib | 49 | Sobref | 25 | Cadre | CGTT / OTT |
| Fathia | 48 | Sobref | 24 | Ouvrière | RCD / UGTT |
| Kamel | 50 | Sobref | NR*** | Chauffeur | RCD / CGTT / OTT / UGTT |
| Salah | 49 | Sobref | 29 | Agent de maîtrise | Syndicaliste |
| Lotfi | 38 | Sobref | 17 | Ouvrier | Syndicaliste |
| Samia | 49 | Sobref | 27 | Ouvrière | Syndiquée |
| Nesrine | 36 | Sobref | 17 | Ouvrière | Syndiquée |
| Youssef | 35 | Anc. Sobref | 10/11 | Ouvrier | Syndicaliste |
| Lazhar Laataoui | NR | Sobref | 5 | Employeur | / |
| Marwa | 40 | Société Mahdia | 25 | Ouvrière | Syndicaliste |
| Sana | 39 | Société Rejiche | 21 | Ouvrière | Syndicaliste |
| Hayet | 53 | Société Chebba 1 | +30 | Ouvrière | Syndicaliste |

31 Les noms des ancien.ne.s salarié.e.s de la Sobref ont été modifiés (ce n'est pas le cas de celui des employeurs).

| | | | | | |
|------------------------------------|--|---------------------|--------|-------------------------|----------------------|
| Hela | 50 | Société Chebba 2 | 32 | Anc. ouvrière | Anc. syndicaliste |
| Faïza | 42 | Mamotex | +/- 22 | Ouvrière | Syndicaliste |
| Yamina | 38 | Mamotex | 3 | Ouvrière | Syndiquée |
| Fatma | NR | Mamotex | NR | Anc. ouvrière | Anc. syndicaliste |
| Chokri | 36 | Société Chorbane | 10 | Agent de maîtrise | Non syndiqué |
| Imen | 34 | Société Chebba 3 | 7 | Ouvrière | Non syndiqué |
| <i>Entretiens informels</i> | | | | | |
| Saïda | NR | Sobref | NR | Cadre | Non syndiquée |
| | | | | | |
| Nom | Profession | | | Ville d'exercice | |
| Abdellah Euchi | Responsable syndical UGTT régionale | | | Mahdia | |
| Mahjoub Khanfous | Responsable syndical UGTT régionale | | | Mahdia | |
| Bahri Hedhili | Responsable syndical UGTT locale | | | Chebba | |
| Näïma Hammami | Responsable syndicale UGTT nationale | | | Tunis | |
| Fathi X | Inspecteur du travail | | | Mahdia | |
| Issam Lahmer | Juge de cassation | | | Tunis | |
| Naouel Jabbes | Chargée de l'ESS au ministère de l'agriculture | | | Tunis | |

* UGTT lorsque rien n'est précisé

** UGTT lorsque rien n'est précisé

*** NR (Non renseigné)

Annexe 3 : Document 4 du fascicule remis par l'UGTT « Rapport du commissaire aux apports »

EL ARBI BOUJILA
Expert Comptable
Memorialiste
Commissaire aux comptes

Rapport du Commissaire aux apports
(SOBEF - SARL en Constitution)

Messieurs les associés,

En exécution du mandat que vous m'avez confié en application de l'article 100 de la loi 93-2000 du 3 Novembre 2000 j'ai l'honneur de vous présenter mon rapport sur la valeur attribuée aux apports en nature effectués par SOBREF S.A dans le capital de la société SOBREF SARL .
Ci après un détail des éléments constitutifs de ces apports :

| Eléments | Valeur | Observation |
|---|-------------------|--|
| 1- Terrain : Lot de terrain situé à Kouach Dar Echikh Mahdia 737 m2 acquis initialement par Mr Ali Samir Jebara par acte notarié et cédé par lui à SOBREF SA par voie d'apport | 25 000 Dinars | Valeur normale et non excessive |
| 2- Construction : Construction neuve édifiée sur terrain (apport n°1) sous forme d'atelier | 131 000 Dinars | Valeur représentant aisément son coût |
| 3- Une machine Barudan 12 têtes Série 13156 | 1 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la durée d'utilisation |
| 4- Une machine Barudan 15 têtes Série 3HC0310 | 25 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la durée d'utilisation |
| 5- Une machine ZSK type 220-20 série 19605 | 74 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la durée d'utilisation |

EL ARBI BOUJILA
Expert Comptable Finaliste
العربي بوعجيلة - خبير محاسب

| | | |
|--|-------------------|--|
| 6- Une bobineur à canettes Juki | 3 600 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 7- Une machine ZSK X 1809-33 série 30547 | 100 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 8- Une machine ZSK XL 2009-300D série 21070 | 100 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 9- Une machine ZSK XL 2009-300 D série 21077 | 85 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 10- Une machine ZSK J0211-495 Série 25846 (2 têtes) | 9 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 11- Un système de pikage EPC | 71 500 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 12- Une machine ZSK XF 1811-330 série 4006 | 86 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 13- Une machine ZSK série 15184 | 1 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 14- Une machine ZSK série 15187 | 1 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 15- Une machine ZSK série 16956 | 1 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 16- Une installation de climatisation de la construction (Naki) | 16 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |

| | | |
|--|------------------|--|
| 17- Une voiture W.V (4047 TU 80) | 5 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 18- Une voiture W.V (1620 TU 92) | 16 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 19- Une voiture Renault (3390 TU 95) | 12 500 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 20- Une Voiture Renault (9696 TU 94) | 12 500 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 21- Un Ordinateur Siemens PC | 1 400 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 22- Une imprimante Jet Color | 200 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 23- Un ensemble SCANNER (Grav + Carte + HP Desk Jet + Onduleur) | 1 300 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 24- Un groupe Electrogène | 6 600 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| 25- Branchement STEG | 4 000 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |

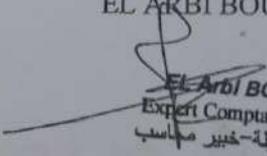
EL Arbi BOUAGILA
Expert-Comptable-Fiscaliste
العربي بوعجلة - خبير محاسب

| | | |
|---------------------------------|---------------------------|--|
| 26- Quatre extincteurs à poudre | 400 Dinars | Valeur déterminée compte tenu de la valeur initiale et de la duré d'utilisation |
| Total : | 790 000 Dinars | Montant des apports en nature de la SOBREF S.A |

Je certifie sincère et non surestimée la valeur attribuée aux éléments ci dessus énumérés et représentant les apports en nature de la SOBREF S.A dans le capital de la société SOBREF SARL en constitution.

Le Commissaire aux apports

EL ARBI BOUAGILA


EL ARBI BOUAGILA
 Expert Comptable Finaliste
 العربي بوعجيلة - خبير محاسب

Annexe 4 : Document 5 du fascicule remis par l'UGTT « Contrat de cession d'actions »

عقد إحالة حصص

الحمد لله ،
بين الممضيين أسفله:

(1) الشركة الفاطمية للتطريز الإلكتروني شركة خفية الاسم مرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1116891997، مقرها أكواش دار الشيخ المهدي ممثلة في السيدة هدي بنت الصادق بن علي صفر تونسية الجنسية، المولودة في 1941/03/19 ، صاحبة بطاقة تعريف وطنية عدد 03812775 قاطنة بـ 20 نهج عيد المؤمن بن علي المهدي و ذلك بعد موافقة الجلسة العامة الخارقة للعادة للشركة المذكورة أعلاه بتاريخ 2018/06/05 بإجماع المساهمين لإحالة الحصص و بموجب تفويض عن نفس الجلسة العامة الخارقة للعادة للشركة المذكورة أعلاه يخول لهدي صفر إحالة 790 حصة بقيمة 790000 دينار تملكهم الشركة الفاطمية للتطريز الإلكتروني الشركة الخفية الاسم و المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1116891997، برأس مال شركة التطريز الإلكتروني الفاطمي الشركة ذات المسؤولية المحدودة و المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1722001 مقرها أكواش دار الشيخ المهدي.

المحيل من جهة

(2) **السادة الآتي ذكرهم:**

- راضية بنت علي بن حسين خواجة، تونسية الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية عـ 03950588— دد، قاطنة بـ 231 نهج محمد بلحاج الزهراء المهدي.
- محمد بن حسين بن محمد الصيود، تونسي الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية عـ 03948250— دد، القاطن بنهج حنبل رجيح المهدي.
- رجاء بنت محمد بن حسن معرف، تونسية الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية عـ 03951895— دد، القاطنة بنهج حمزة بن عبد المطلب هيون ولاية المهدي.
- مراد بن التيجاني المعاري، تونسي الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية عـ 03965687— دد، القاطن بنهج سالم الشيخ بن سالم الزهراء المهدي.
- رجاء بنت علي بن حسين خواجة، تونسية الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية عـ 03965025— دد، القاطنة بنهج الخليل زويلة المهدي.
- أنور بن عبد السلام بن محمد الصيود، تونسي الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية عـ 03974814— دد، القاطن بشارع فرحات حشاد رجيح ولاية المهدي.
- هففة بنت محمود بن حسين النجار، تونسية الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية عـ 03964145— دد، القاطنة 29 نهج الخليل المهدي.
- رؤوف بن محمود النجار، تونسي الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية عـ 03927150— دد، القاطن نهج الخليل عدد 296 المهدي.
- الهادي بن عثمان بن علي بن حمزة، تونسي الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية عـ 03947335— دد، القاطن نهج سالم الشيخ بن سالم عدد 31 الزهراء المهدي.
- محمد بن سالم بن محمد بن الحاج حشاد تونسي الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية عـ 03984151— دد، القاطن نهج المنجي سليم الزهراء.
- رفيق بن محمد بن سليم بن عتيق، تونسي الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية عـ 03978949— دد، القاطن بالدخيلة المهدي.
- سعاد بنت الهادي اللجمي، تونسية الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية عـ 08283790— دد، القاطنة بنهج سوسمة الزهراء ولاية المهدي.
- محمد أيمن بن جابر قاسم، تونسي الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية عـ 08271875— دد، القاطن بنهج حمزة بن عبد المطلب هيون ولاية المهدي.

1

- الأمجد بن عمر بن محمد الزريوط، تونس، الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية ع—08256325—دد، القاطن نهج سيدي عبد الله الروضة هبيون المهدية.
- إيمان بنت حسن بن محمد بوشناق، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—08291148—دد، القاطنة بنهج حسن ابراهيم الزهراء المهدية.
- نورة بنت محمد الساسي السافي، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—08654813—دد، القاطنة بنهج علي بالحاج هبيون المهدية.
- علجية بنت الهادي بن ابراهيم سومي، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—08683227—دد، القاطنة بشارع الجمهورية الزهراء المهدية.
- إنصاف بنت البشير بن حسن العماري، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—08655337—دد، القاطنة نهج أحمد بوبكر هبيون المهدية.
- محمد علي بن الطاهر العطاوي، تونس، الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية ع—08654606—دد، القاطن بنهج حسن ابراهيم الزهراء المهدية.
- حياة بنت محمد الهادي بن محمد المساكني، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—08655474—دد، القاطنة بنهج الشواهدية الزقانة المهدية.
- وداد بنت فرج بن علي السافي، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—08657987—دد، القاطنة بنهج أحمد التومي الزهراء المهدية.
- ضحى بنت حسين بن مصطفى السافي، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—08291217—دد، القاطنة بـ213 نهج أحمد التومي الزهراء المهدية.
- محمد صالح بن علي بن علي الجبالي، تونس، الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية ع—08670092—دد، القاطن شارع الجمهورية الزهراء المهدية.
- ملييل بنت شفيق الزوالي، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—08299428—دد، القاطنة 73 نهج سالم الشيخ سالم الزهراء المهدية.
- حسن بن محمد بن حسن ترياقي، تونس، الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية ع—08656787—دد، القاطن نهج سالم الشيخ بن سالم الزهراء المهدية.
- نوفل بن علي بن نصر سالمي، تونس، الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية ع—08674004—دد، القاطن نهج النصر رجيش المهدية.
- حسن بن الحبيب بن علي أولاد الباهي، تونس، الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية ع—08674947—دد، القاطن 80 حي الطاهر صقر الزهراء المهدية.
- إكرام بنت عبد العزيز بن حسن السافي، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—09411635—دد، القاطنة بنهج سيدي عبد الله الروضة هبيون المهدية.
- عفاف بنت محمد بن حسن عبد الواحد، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—09387719—دد، القاطنة بالزهراء المهدية.
- نسرين بنت رمضان الشباح، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—09373145—دد، القاطنة 445 نهج حسين ابراهيم الزهراء.
- سالم بن رمضان منصور، تونس، الجنسية، صاحب بطاقة تعريف وطنية ع—08286297—دد، القاطن بمنزل حمزة بومرداس المهدية.
- عوييدة بنت الهاشمي البديري، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—08664209—دد، القاطن بـ376 حي برج عريف الزهراء المهدية.
- هندة بنت عبد الرزاق بن عبد الفتاح التارقي، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—08657455—دد، القاطنة نهج الروضة هبيون المهدية.
- أمال بنت علي بن الطيب سالمي، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—09385393—دد، القاطنة شارع الحبيب بورقيبة هبيون المهدية.
- نسرين بنت أحمد المكني، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—09405600—دد، القاطنة نهج الهادي الحاج سعيد الزهراء المهدية.
- إيناس بنت أحمد بن رجب صفر، تونس، الجنسية، صاحبة بطاقة تعريف وطنية ع—08674963—دد، القاطنة بنهج القردوس الروضة هبيون المهدية.

المحال لهم من جهة لتقية

تم الاتفاق و التعاقد على ما يلي:

توطئة:

حيث تحصل المشترون المذكورون أعلاه على أحكام شغلية صادرة عن المحكمة الابتدائية بالمهدية و ذلك بمبالغ متفاوتة ضد الشركة الفاطمية للتطريز الالكتروني شركة خفية الاسم مرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1116891997، مقرها أكواش دار الشيخ المهديّة، و حيث ان هاته الأخيرة مالكة لـ 790 حصة بقيمة 790000 دينار برأسمال شركة التطريز الالكتروني الفاطمي الشركة ذات المسؤولية المحدودة و المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1722001 مقرها أكواش دار الشيخ المهديّة و بعد موافقة الجلسة العامة الخارقة للعادة لشركة التطريز الالكتروني الفاطمي الشركة ذات المسؤولية المحدودة و المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1722001 بتاريخ يوم الأربعاء الموافق لـ 2018/02/28 للإحالة لغير الشركاء صـ790 حصة تملكهم الشركة الفاطمية للتطريز الالكتروني الشركة الخفية الاسم و المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1116891997، من جملة عـ840 حصة تمثل كامل رأسمال شركة التطريز الالكتروني الفاطمي الشركة ذات المسؤولية المحدودة و المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1722001 وقع الاتفاق بين الشركة الصادر ضدها الأحكام الشغلية و بين المشتريين علي ما يلي:

• تميل الشركة الفاطمية للتطريز الالكتروني الشركة الخفية الاسم و المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1116891997، حصصا تملكهم برأسمال شركة التطريز الالكتروني الفاطمي الشركة ذات المسؤولية المحدودة و المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1722001 إلى الممضيين أسفله كل حسب المبالغ المتحصل عليها بالأحكام الشغلية باعتبار الجزء من ألف دينار صفر دينار إذا كان اقل من ثلاثمائة دينار و اعتباره ألف دينار إذا كان يساوي أو أكثر من ثلاثمائة دينار.

• يقبل الممضيين أسفله و المتحصلين علي الأحكام الشغلية ضد الشركة الفاطمية للتطريز الالكتروني الشركة الخفية الاسم و المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1116891997 الحصص المحالة لهم من طرف الشركة الصادر ضدها الأحكام الشغلية و التي تمثل (أي الحصص) جزءا من رأسمال شركة التطريز الالكتروني الفاطمي الشركة ذات المسؤولية المحدودة و المرسمة بالمجل التجاري تحت عدد B1722001 و ذلك مقابل جملة المبالغ المحكوم بها بكافة الأحكام الشغلية الصادرة عن المحكمة الابتدائية بالمهدية باعتبار الجزء من ألف دينار صفر دينار إذا كان اقل من ثلاثمائة دينار و اعتباره ألف دينار إذا كان يساوي أو أكثر من ثلاثمائة دينار و يتخلى الممضيين أسفله عن مواصلة كل أشكال

التتبع و التنفيذ لكافة أحكامهم الشغلية و يتعهدون برفع جميع العقول المجراة بموجب الأحكام الشغلية الصادرة لفائدتهم ضد الشركة.

كما يعترف الممضيين أسفله أن الحصص المتحصل عليها و مبالغها المالية تساوي قيمة الأحكام الشغلية المتحصل عليها و كل فارق بين قيمة الحصص و مبالغ الاحكام العرفية و كل زيادة او نقصان في المبالغ وقع الاتفاق عليها بين كافة الاطراف.

كما يعترف الممضيين أسفله بعلمهم بمحضر الجلسة العامة الخارقة للعادة لشركة التطريز الالكتروني الفاطمي الشركة ذات المسؤولية المحدودة و المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1722001 بتاريخ الأربعاء 28 فيفري 2018 و المتضمنة لموافقة هاته الجلسة علي الترفيع في رأسمال الشركة إلى مبلغ مليون و مائة و خمسون ألف دينار (1 150 000 دينار) و ذلك بمساهمة عينية تساهم بها هدي بنت الصادق بن علي صفر تتمثل في مخزون خيوط التطريز الموجودة حاليا بمقر الشركة و التي وقعت معاينتها من طرفهم و وافقوا علي قيمتها بمبلغ مائتي و خمسون ألف دينار (250000 دينار) و بمساهمة عينية تساهم بها إكرام بنت بنور تتمثل في آلة تطريز 18 رأس من نوع ZSK معروفة

بالآلة رقم 12 و بالآلة تطريز 12 رأس نوع Barudan معروفة بالآلة رقم 11 و وافقوا علي قيمتهما بمبلغ ستين الف دينار (60000 دينار) و وافقوا علي كل رهن مضروب علي الألتين أن تحملهما الشركة المرفع في رأسمالها و يتعهدوا بعدم معارضتهم للترفيع المحدد بهاته الفقرة في رأسمال شركة التطريز الالكتروني الفاطمي الشركة ذات المسؤولية المحدودة و المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1722001 و كل معارضة بأي تاريخ تعتبر لاغية و باطلة، كما يتعهد المحيل بإحالة عـ90 حصة بقيمة تسعون ألف دينار (90000.000 دينار) للمحال لهم و ذلك بعد إتمام عملية الترفيع في رأسمال مقابل باقي المبالغ المدينة بهم الشركة الفاطمية للتطريز الالكتروني الشركة الخفية الاسم المرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1116891997 للعمال مقابل باقي مبالغ أحكامهم الشغلية.

الفصل الأول:

بموجب هذا أحالت الشركة الفاطمية للتطريز الالكتروني شركة خفية الاسم مرسمة بالسجل التجاري تحت عدد B1116891997، مقرها أكواش دار الشيخ المهديّة بجميع الضمانات الفعلية و القانونية للسادة الآتي ذكرهم بشن قدره 1000.000 دينار للمطالب المذكورة



- راضية بنت علي بن حسين خواجة التي قبلت عـ59ـ حد حصة بثمان جملي قدره 59000 دينار.
- محمد بن حسين بن محمد الصيود الذي قبل عـ42ـ حد حصة بثمان جملي قدره 42000 دينار.
- رجاء بنت محمد بن حسن معرف التي قبلت عـ27ـ حد حصة بثمان جملي قدره 27000 دينار.
- مراد بن التيجاني المعاوي الذي قبل عـ32ـ حد حصة بثمان جملي قدره 32000 دينار.
- رجاء بنت علي بن حسين خواجة التي قبلت عـ28ـ حد حصة بثمان جملي قدره 28000 دينار.
- أنور بن عبد السلام بن محمد الصيود الذي قبل عـ31ـ حد حصة بثمان جملي قدره 31000 دينار.
- عفيفة بنت محمود بن حسين النجار التي قبلت عـ26ـ حد حصة بثمان جملي قدره 26000 دينار.
- رؤوف بن محمود النجار الذي قبل عـ23ـ حد حصة بثمان جملي قدره 23000 دينار.
- الهادي بن عثمان بن علي بن حمزة الذي قبل عـ29ـ حد حصة بثمان جملي قدره 29000 دينار.
- محمد بن سالم بن محمد بن الحاج عياش الذي قبل عـ25ـ حد حصة بثمان جملي قدره 25000 دينار.
- رفيق بن محمد بن سليمان بن عطية الذي قبل عـ25ـ حد حصة بثمان جملي قدره 25000 دينار.
- سعاد بنت الهادي اللجمي التي قبلت عـ23ـ حد حصة بثمان جملي قدره 23000 دينار.
- محمد أيمن بن جابر قاسم الذي قبل عـ25ـ حد حصة بثمان جملي قدره 25000 دينار.
- الأمد بن عمر بن محمد الزربوط الذي قبل عـ24ـ حد حصة بثمان جملي قدره 24000 دينار.
- إيمان بنت حسن بن محمد بوشناق التي قبلت عـ21ـ حد حصة بثمان جملي قدره 21000 دينار.
- نورة بنت محمد الساسي السافي التي قبلت عـ21ـ حد حصة بثمان جملي قدره 21000 دينار.
- علجية بنت الهادي بن ابراهيم سوسي التي قبلت عـ20ـ حد حصة بثمان جملي قدره 20000 دينار.
- إنصاف بنت البشير بن حسن العماري التي قبلت عـ22ـ حد حصة بثمان جملي قدره 22000 دينار.
- محمد علي بن الطاهر العطوي الذي قبل عـ25ـ حد حصة بثمان جملي قدره 25000 دينار.
- حياة بنت محمد الهادي بن محمد المساكني التي قبلت عـ19ـ حد حصة بثمان جملي قدره 19000 دينار.
- وداد بنت فرج بن علي السافي التي قبلت عـ19ـ حد حصة بثمان جملي قدره 19000 دينار.
- ضحى بنت حسين بن مصطفى السافي التي قبلت عـ18ـ حد حصة بثمان جملي قدره 18000 دينار.
- محمد صالح بن علي الجبالي الذي قبل عـ21ـ حد حصة بثمان جملي قدره 21000 دينار.



Annexe 5 : Note introductive du fascicule de l'UGTT

Messieurs,

Concernant les documents demandés, nous avons le plaisir de vous fournir ci-joint ces documents avec quelques explications :

- Extrait de registre de commerce avant et après la reprise de l'entreprise par les salariés : document n°1 + document n°2.
- Statuts de la société avant et après la reprise :
 - document n°3 avant la reprise ,
 - Après la reprise, c'est le même statuts puisque sa modification nécessite une procédure juridique suivant les lois Tunisiennes afin de changer la forme de la société d'une SARL à une coopérative et cette procédure nécessite l'accord de toutes les parties (UGTT, les associés salariés, les partenaires espagnols...)
- Dernier rapport des commissaires aux comptes :

la société SOBREF SARL n'a jamais eu un commissaire aux comptes surtout que la loi tunisienne oblige les sociétés a avoir un commissaire aux comptes après une année d'exploitation si la société remplit des critères bien déterminés.

La société SOBREF SARL n'a pas achevé une année d'exploitation et son dossier fiscal a été arrêté par le gérant fin 2001 c'est pour cela qu'elle n'a jamais eu un commissaire aux comptes.
- Les derniers bilans comptables :

à partir fin 2001 le dossier fiscal de la SOBREF SARL a été arrêté et la société n'a pas arrêté ses bilans.

- Titres de propriété des biens mobiliers et immobiliers :
Les biens mobiliers et immobiliers de la société sont indiqués dans le statut et précisément au rapport du commissaire aux apports joint aux statuts et ils ne sont pas titrés.(documents n°4)
- Les participations détenues avant la reprise :
Total capital = 840000 dinars divisé en 840 parts de 1000 dinars chacune reparties entre les associés suivant
 - SOBREF SA : 790 parts (apport en nature)
 - Samir jebara : 44 parts (apports en numéraire)
 - Mounir jebara : 6 parts (apports en numéraire).
- Après la reprise (documents n°5 :contrat de cession des parts)
 - **1ere action** (réalisée) : vente de 790 parts de la SOBREF SA aux salariés en contrepartie de leurs jugements ayant un total de **880000 dinars**.

Les participations détenues après la reprise et la 1ere action :

 - Salariés : 790 parts (après acquisitions des parts de la sobref SA) document n°6
 - Samir jebara : 44 parts (apports en numéraire)
 - Mounir jebara : 6 parts (apports en numéraire)
 - **2émé action** (non encore réalisée) : augmentation du capital à 1 150 000 dinars comme détaillé dans le contrat de cession des parts (document n°5 et ce avant la modification de la forme de la société ou après (le cas le plus facile)

Les participations détenues après la reprise et la 2éme action :

- Salariés : 880 parts
- Houde Sfar (ancienne actionnaire à la SOBREF SA) :160 parts
- Ikram Bannour (ancienne actionnaire à la SOBREF SA) : 60 parts
- Samir jebara : 44 parts
- Mounir jebara : 6 parts

Concernant les parts de samir jebara et son frere mounir jebara , un procès doit être lancé afin soit ils restituent le montant de 50000 dinars qu'ils reconnaissent l'avoir retiré (avec les intérêts de retard (environ 300000 dinars) , soit ils quittent la coopérative et ils ne sont plus associés.

- Etat du matériels :

- Le terrain et la construction : en très bon état
- Les machines : ils font déjà parties du programme de la rénovation
- Installation électrique : en bon état
- Climatisation : (état moyen) à entretenir
- Bureaux + matériels informatiques : à acquérir le matériel informatique.
- Logiciel de piquage : développé et on n'a pas besoin d'acquérir un autre logiciel.
- Matériel roulant : SOBREF SARL n'a pas de materiel roulant.

- Listes des litiges passés :

- Procès ayant objet la liquidation de la SOBREF SARL : gagné par SOBREF SARL (samir jebara contre SOBREF SARL)
- Procès ayant objet la demande de nomination d'un liquidateur pour liquider la SOBREF SARL : gagné par SOBREF SARL(samir jebara contre SOBREF SARL)

- Listes des litiges en cours : Aucun procès en cours.

Annexe 6 : Loi portant sur le statut général de la coopérative 1967

N° 4. — 110^e Année

Vendredi 20 - Mardi 24 Janvier 1967

الجمهورية التونسية

قواتنا المسلحة وقضايتنا

**LE « JOURNAL OFFICIEL »
DE LA REPUBLIQUE TUNISIENNE**
paraît
le **MARDI** et le **VENDEREDI**

**IMPRIMERIE OFFICIELLE
DE LA REPUBLIQUE TUNISIENNE**
42, rue du 18 Janvier 1952 — TUNIS
Tél. : 243.873 — 243.874
Compte courant postal N° 610-16 Tunis

Les annonces doivent être déposées
le Lundi et le Jendi avant 9 heures

Tous les règlements doivent être effectués
au nom du Receveur-Economiste



الجمهورية التونسية
قواتنا المسلحة وقضايتنا

| | T A R I F S | | | |
|--------------------------|-------------------|----------|------------------------------------|----------|
| | EDITION originale | | EDITION originale et sa Traduction | |
| | 1 an | 6 mois | 1 an | 6 mois |
| Tunisie..... | 2 D. 800 | 1 D. 600 | 3 D. 400 | 1 D. 900 |
| Algérie..... | | | | |
| Maroc..... | | | | |
| France..... | 3 D. 400 | 1 D. 850 | 5 D. 600 | 3 D. 150 |
| Autres pays.. | 4 D. 500 | 2 D. 550 | 5 D. 100 | 2 D. 850 |
| Prix du numéro.. | 0 D. 035 | | 0 D. 045 | |
| Prix des Annonces | | | | |
| La ligne..... | 0 D. 100 | | | |

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE TUNISIENNE
LOIS ET REGLEMENTS
(Traduction française)

En vente : le N° 17 du Journal Officiel de la République Tunisienne — Edition des Débats de l'Assemblée Nationale
(Séances du 29 avril 1966. Prix : 50 Millimes)

SOMMAIRE

| | Pages |
|---|-------|
| LOIS | |
| LOI N° 67-4 du 19 Janvier 1967, portant statut général de la Coopération..... | 71 |
| DECRETS ET ARRETES | |
| PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE | |
| NOMINATION du Directeur du Protocole par Interim..... | 73 |
| SECRETARIAT D'ETAT A LA PRESIDENCE | |
| NOMINATION d'un Sous-Directeur d'Administration Centrale..... | 75 |
| SECRETARIAT D'ETAT AUX AFFAIRES ETRANGERES | |
| DECRET N° 67-15 du 19 Janvier 1967, portant publication de l'accord de coopération culturelle et scientifique entre la Tunisie et la Hongrie..... | 75 |
| SECRETARIAT D'ETAT AU PLAN ET A L'ECONOMIE NATIONALE | |
| DECRET N° 67-18 du 20 Janvier 1967, concernant des préférences tarifaires à certains produits originaires et en provenance de la République de Côte d'Ivoire..... | 76 |
| ARRETE du Sous-Secrétaire d'Etat à l'Agriculture du 16 Janvier 1967, portant fermeture de la campagne d'aïfa 1966 — 1967..... | 77 |
| SECRETARIAT D'ETAT AUX POSTES, TELEGRAPHES ET TELEPHONES | |
| DECRET N° 67-19 du 21 Janvier 1967, fixant le taux d'intérêt à servir aux déposants de la Caisse d'Epargne Nationale Tunisienne..... | 78 |

| | Pages |
|--|-------|
| AVIS ET COMMUNICATIONS | |
| SECRETARIAT D'ETAT A L'INTERIEUR | |
| AVIS d'ouverture et de clôture des opérations de recensement dans les Communes de Bas Djebel, M'Sakeu et Housaria..... | 78 |
| SECRETARIAT D'ETAT AU PLAN ET A L'ECONOMIE NATIONALE | |
| BREVETS d'Invention..... | 78 |
| TRIBUNAL IMMOBILIER DE TUNISIE | |
| AVIS de réquisition..... | 80 |
| ANNONCES..... | 82 |

LOIS

Loi N° 67-4 du 19 Janvier 1967, portant statut général de la Coopération (1).

Au nom du peuple;

Nous, Habib Bourguiba, Président de la République Tunisienne,

L'Assemblée Nationale ayant adopté,
Promulguons la loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I

Dispositions générales

ARTICLE PREMIER. — La Coopération est une voie de développement qui a pour objet, par la constitution d'entreprises économiques obéissant aux principes coopératifs tels qu'ils

(1) Travaux préparatoires :
Discussion et adoption par l'Assemblée Nationale dans sa séance du 5 Janvier 1967.

sont définis à l'article 2 ci-après, la rénovation des structures, la modernisation des techniques, l'accroissement de la production et la promotion de l'homme.

ART. 2. — Les coopératives sont des sociétés à capital et personnel variables constituées entre des personnes, ayant des intérêts communs, qui s'unissent en vue de satisfaire leurs besoins et d'améliorer leurs conditions matérielles et morales.

Elles exercent leurs activités dans les secteurs définis par le Plan National de Développement et conformément aux principes spécifiques de la coopération énoncés ci-après :

- le principe de l'adhésion libre et de la porte ouverte;
- le principe de la gestion démocratique;
- le principe de l'équité dans la participation des membres au capital social;
- le principe de la répartition des excédents au prorata des opérations effectuées par le coopérateur au sein de la coopérative;
- le principe de la rémunération limitée du capital;
- le principe de la promotion sociale et de l'éducation.

ART. 3. — La politique à long terme de la coopération et son orientation générale sont arrêtées par le Conseil Supérieur de la Coopération dont la composition et les règles de fonctionnement sont fixées par décret.

ART. 4. — Les coopératives peuvent constituer entre elles sous la dénomination d'unions de coopératives, ces coopératives ayant pour objet la gestion de leurs intérêts communs et la coordination de leurs activités.

ART. 5. — Les coopératives et leurs unions sont régies par le Code de Commerce dans la mesure où il n'y est pas dérogé par la présente loi et par les lois particulières relatives aux diverses catégories de coopératives.

Des statuts-types seront fixés par décret, conformément à la présente loi et aux lois particulières visées au présent article.

Les statuts des coopératives, établis conformément à ces statuts-types, déterminent, notamment le siège de la coopérative, son mode d'administration, en particulier les décisions réservées à l'assemblée générale les pouvoirs des administrateurs ou gérants, les modalités du contrôle exercé sur les opérations de la coopérative au nom de ses adhérents ainsi que les formes à observer en cas de modification des statuts ou de dissolution. Ils fixent les conditions d'adhésion, de retrait et d'exclusion des adhérents, l'étendue et les modalités de la responsabilité qui incombe à chacun d'eux dans les engagements de la coopérative.

CHAPITRE II

Règles de constitution et agrément des coopératives

ART. 6. — Les personnes qui se proposent de constituer une coopérative doivent se réunir en assemblée générale constitutive qui délibère sur la base de statuts établis conformément aux statuts-types prévus à l'article 5 ci-dessus.

Seuls peuvent continuer à délibérer au sein de l'assemblée générale constitutive, les membres ayant approuvé les statuts.

L'assemblée générale constitutive élit au scrutin secret et à la majorité des voix les premiers administrateurs de la coopérative et les membres de la commission de contrôle prévue au chapitre III de la présente loi.

ART. 7. — Le nombre de fondateurs qui ne peut être inférieur à sept, sera déterminé par les lois particulières destinées à régir les diverses catégories de coopératives.

Toutefois, et lorsqu'il s'agit de constitution d'unions de coopératives, ce nombre pourra exceptionnellement être ramené à trois.

ART. 8. — Sont soumises à l'agrément du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale la constitution l'extension et la reconversion des coopératives dans les conditions définies par la législation en vigueur.

CHAPITRE III

Organisation et administration des coopératives

SECTION I. — Des membres

ART. 9. — Les coopératives sont constituées par des personnes physiques et morales. Seules ces personnes peuvent être membres d'une coopérative, sauf dérogation par les lois particulières aux diverses catégories de coopératives.

Les coopératives adhèrent aux unions de coopératives.

ART. 10. — Les lois particulières et les statuts déterminent les conditions d'adhésion les obligations des membres envers la coopérative ainsi que leurs droits à la gestion, à l'éligibilité et dans la répartition des excédents.

Les membres d'une coopérative exercent de droits égaux dans sa gestion et il ne peut être établi entre eux de discrimination notamment quant à la date de leur adhésion.

ART. 11. — L'admission de nouveaux membres par le conseil d'administration ou par tout autre organe habilité par l'assemblée générale doit être ratifiée par celle-ci.

ART. 12. — Les coopératives peuvent conformément aux conditions prévues dans leurs statuts admettre des tiers non adhérents, afin de bénéficier de leurs services pour une durée maximum de trois ans. Ces prestations de service au profit des tiers ne doivent en aucun cas, porter préjudice aux intérêts des adhérents.

ART. 13. — La qualité de membre se perd par le décès, la cession de la totalité des parts, la démission volontaire ou l'exclusion prononcée par l'assemblée générale sur proposition du conseil d'administration ainsi que par la dissolution de la coopérative.

ART. 14. — Peut être exclu dans les conditions prévues à l'article 13 ci-dessus et après avoir été rendu attentif à ses obligations par le conseil d'administration, tout coopérateur qui agit d'une façon contraire aux statuts de la coopérative ou qui porte atteinte aux intérêts moraux et matériels de celle-ci.

Toutefois, l'intéressé a le droit de présenter sa défense de vant l'assemblée générale.

ART. 15. — Tout membre qui cesse d'être adhérent à la coopérative quelqu'en soit le motif demeure lié par ses engagements pendant cinq ans dans la limite de sa participation au capital vis à vis des créanciers de la coopérative au moment où il a cessé d'y être adhérent et ce, sans préjudice de engagements qu'il a, le cas échéant contractés solidairement dans le cadre des activités de la coopérative.

SECTION II. — De l'assemblée générale

ART. 16. — L'assemblée générale est l'organe suprême de la coopérative. Elle est composée de tous les membres régulièrement inscrits à la date de sa convocation.

L'assemblée générale doit se réunir soit sur convocation du conseil d'administration soit à la demande du quart des coopérateurs ou de la commission de contrôle.

Chaque membre possède une voix quelque soit le nombre des parts qu'il a souscrites. Seuls les coopérateurs à jour de leurs versements, ont droit au vote.

Les statuts peuvent disposer que les coopérateurs se réunissent en sections délibérant séparément et élisant des délégués qui formeront l'assemblée générale de la coopérative.

ART. 17. — L'assemblée générale ordinaire se réunit moins une fois tous les six mois. L'ordre du jour est arrêté par le conseil d'administration. L'assemblée générale ordinaire de fin d'exercice se réunit dans les six mois qui suivent clôture de l'exercice.

L'assemblée générale est présidée par le président du conseil d'administration ou à défaut par un administrateur désigné par le conseil. A défaut de ces deux derniers l'assemblée désigne un président.

L'assemblée générale désigne deux scrutateurs parmi les membres et un secrétaire. Elle peut nommer en son sein toute commission susceptible de faciliter ses délibérations.

Le nombre de voix que peut représenter chaque coopérateur ou délégué à l'assemblée générale ainsi que les conditions de cette représentation sont déterminés par les lois particulières aux diverses catégories de coopératives.

ART. 18. — L'assemblée générale ordinaire décide de toutes les questions intéressant la coopérative à l'exception de celles réservées expressément à l'assemblée générale extraordinaire.

Elle se réunit notamment pour :

- approuver le règlement intérieur;
- statuer sur la gestion du conseil d'administration et sur les perspectives d'activités que celui-ci lui soumet.
- révoquer les membres défaillants du conseil d'administration ou de la commission de contrôle et exclure éventuellement tout coopérateur.

ART. 19. — L'assemblée générale ordinaire de fin d'exercice doit, après lecture du rapport moral et financier du conseil d'administration et du ou des rapports de la commission de contrôle :

- examiner, approuver ou rectifier les comptes;
- donner ou refuser le quitus aux administrateurs;
- répartir et affecter les excédents;
- procéder à la désignation des membres du conseil d'administration et de la commission de contrôle.
- délibérer sur toute autre question figurant à l'ordre du jour.

Les délibérations de l'assemblée sont nulles si elles n'ont pas été précédées de la lecture du rapport de la commission de contrôle.

ART. 20. — L'assemblée générale ordinaire, pour délibérer valablement, doit réunir le quorum fixé par les statuts de la coopérative. Celui-ci ne peut être inférieur à la moitié du nombre des adhérents. Au cas où ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale est convoquée dans un délai qui ne saurait dépasser un mois. Cette assemblée générale délibère valablement quelque soit le nombre des coopérateurs présents ou représentés pourvu que l'ordre du jour soit le même que celui de la première assemblée générale. Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

ART. 21. — L'assemblée générale extraordinaire décide de toutes les questions relatives à la modification des statuts, la fusion ou la dissolution de la coopérative.

ART. 22. — L'assemblée générale extraordinaire, pour délibérer valablement doit réunir le quorum des deux tiers des adhérents. Au cas où ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale est convoquée dans un délai de quinze jours. Cette assemblée délibère valablement si elle est composée par la moitié du nombre total des adhérents à la date de la convocation. Si la deuxième assemblée générale ne réunit pas ce quorum une troisième assemblée est convoquée dans un délai qui ne saurait dépasser un mois. Elle délibère valablement quelque soit le nombre des adhérents présents. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des voix des membres présents ou représentés.

SECTION III. — Du conseil d'administration

ART. 23. — La coopérative est administrée par un conseil d'administration composé de trois à douze membres. Le nombre des administrateurs, qui doit être un multiple de trois, est fixé par les statuts.

Les administrateurs sont élus au scrutin secret par l'assemblée générale parmi les coopérateurs et pour une période de trois ans.

Le conseil d'administration est renouvelé par tiers chaque année sur la base du tirage au sort aux deux premiers tours et par ancienneté aux tours suivants. Les administrateurs sortants peuvent être rééligibles. Les administrateurs peuvent être révoqués en tout temps par l'assemblée générale.

ART. 24. — Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Cependant les administrateurs ont droit au remboursement des dépenses nécessitées par l'exercice de leur mandat.

Toutefois le conseil d'administration peut octroyer le cas échéant une indemnité à l'administrateur chargé d'une mission qui doit être spéciale et provisoire.

Pendant toute la durée de leur mandat les administrateurs doivent être propriétaires de parts dont le nombre est fixé par les statuts. Ces parts sont affectées à la garantie de leurs actes de gestion. Elles sont, pendant la durée du mandat, incessibles, frappées d'un timbre indiquant l'incessibilité et déposées dans la caisse de la coopérative.

ART. 25. — Conformément aux règles de droit commun, les administrateurs sont responsables individuellement ou solidairement, suivant les cas envers la coopérative ou envers les tiers des fautes qu'ils auraient commises dans leur gestion.

ART. 26. — Le Conseil d'administration se réunit sur convocation de son président aussi souvent que l'intérêt de la coopérative l'exige ou chaque fois que le tiers de ses membres en fait la demande.

Les lois particulières aux diverses catégories de coopératives et les statuts détermineront la fréquence obligatoire des réunions.

Les délibérations du conseil, pour être valables, nécessitent la présence de la moitié des membres au moins; les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage, la voix du président est prépondérante.

Tout administrateur démissionnaire ou décédé peut être remplacé temporairement par le conseil d'administration jusqu'à son remplacement définitif par la prochaine assemblée générale ordinaire. Toutefois si le nombre des vacances atteint ou dépasse la moitié du nombre des administrateurs, l'assemblée générale devra être convoquée d'urgence par le président ou en cas d'absence par un des administrateurs en fonction et ce afin de pourvoir à toutes les vacances au conseil. Le conseil d'administration peut demander à la plus proche assemblée générale ordinaire le remplacement de tout administrateur absent sans motif valable à l'occasion de trois réunions consécutives.

ART. 27. — Le conseil d'administration agit en tant que mandataire de l'assemblée générale. Il est chargé de la gestion de la coopérative et doit assurer le bon fonctionnement de celle-ci.

Le conseil d'administration dispose à cet effet des pouvoirs les plus étendus sans autre limitation que celle des pouvoirs et attributions expressément réservés à l'assemblée générale.

ART. 28. — A la clôture de chaque exercice, le conseil d'administration établit un inventaire, un compte d'exploitation, un compte de profits et pertes et un bilan. Il établit en outre, un rapport aux opérateurs sur la marche de la coopérative pendant l'exercice écoulé.

L'inventaire, le compte d'exploitation, le compte de profits et pertes et le bilan doivent être mis à la disposition des membres de la commission de contrôle un mois au moins avant la date de l'assemblée générale de fin d'exercice.

Tous ces documents ainsi que le rapport de la commission de contrôle doivent être mis à la disposition des adhérents huit jours avant la date de l'assemblée générale de fin d'exercice.

ART. 29. — Le conseil d'administration élit, parmi ses membres et au scrutin secret, son président.

Le président représente la coopérative par délégation du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut, à tout moment et sur décision motivée, retirer au président les fonctions qu'il lui a confiées.

ART. 30. — Le conseil d'administration peut nommer un directeur qui, s'il est coopérateur, ne doit pas être membre du conseil. L'engagement du directeur doit donner lieu à l'établissement d'un contrat écrit approuvé par le conseil d'administration.

SECTION IV. — De la commission de contrôle

ART. 31. — L'assemblée générale désigne, pour une durée d'un an, une commission de contrôle composée de trois membres au moins choisis parmi les coopérateurs ou non.

Ne peuvent être membres de la commission de contrôle :

- 1 — les parents ou alliés des administrateurs,
- 2 — les personnes recevant sous une forme quelconque, en raison des fonctions autres que celles énumérées ci-dessus un salaire ou une rémunération de la part des administrateurs ou de la coopérative,
- 3 — les conjoints des personnes énumérées ci-dessus.

Une indemnité peut être attribuée, par décision de l'assemblée générale, aux membres de la commission de contrôle.

ART. 32. — La commission de contrôle a mandat de vérifier les livres, la caisse, le portefeuille et les valeurs de la coopérative; elle contrôle la régularité et la sincérité des inventaires et des bilans ainsi que l'exactitude des informations relatives à la gestion et aux comptes et figurant dans le rapport du conseil d'administration.

Elle peut, à toute époque de l'année, opérer les vérifications et contrôles de toute nature qu'elle juge opportuns.

ART. 33. — La commission de contrôle établit un rapport par lequel elle rend compte à l'assemblée générale de l'exécution du mandat qu'elle lui a confié. Elle doit signaler les irrégularités et les inexactitudes relevées, et peut proposer toute mesure de nature à améliorer le fonctionnement de la coopérative.

CHAPITRE IV

Dispositions financières

SECTION I. — Du capital social

ART. 34. — Le capital de la coopérative est formé par des parts nominatives et indivisibles souscrites par chacun des membres et dont la valeur ne peut être inférieure à cinq dinars. Le quart au moins de la valeur de chaque part sociale doit être libéré à la souscription; la libération du reste doit intervenir dans un délai maximum de trois ans à partir de la date à laquelle la souscription est devenue définitive.

Le capital peut être fixé lors de la constitution, à une somme supérieure à dix mille dinars, ou augmenté en une année de plus de dix mille dinars, par dérogation à l'article 148 du Code de Commerce.

ART. 35. — Le capital de la coopérative est variable. Il peut être augmenté par l'admission de nouveaux membres ou par de nouvelles souscriptions des coopérateurs proportionnellement aux opérations effectuées avec la coopérative.

Le capital peut être diminué du montant du remboursement de ceux qui ont cessé d'être membres de la coopérative.

Toutefois, la somme au-dessous de laquelle le montant ne saurait être réduit par la reprise des apports des associés sortants ne peut être inférieure au quart du capital le plus élevé atteint depuis la constitution de la coopérative.

ART. 36. — L'adhérent qui se retire ou qui est exclu dans le cas où il peut prétendre au remboursement de son apport, ne peut rien obtenir de plus que ce remboursement réduit, s'il y a lieu, en proportion des pertes subies sur le capital social et des dettes personnelles contractées auprès de la coopérative. Ce remboursement ne peut avoir lieu avant cinq ans à compter de la démission ou de l'exclusion, sauf décision contraire de l'assemblée générale.

ART. 37. — Les parts sociales ne sont cessibles qu'entre coopérateurs et avec l'agrément du conseil d'administration.

ART. 38. — La responsabilité des adhérents dans les engagements des coopératives à l'égard des tiers est limitée au montant de leur apport.

ART. 39. — La souscription au capital ne donne droit à aucun dividende.

Les coopératives ne peuvent servir à leur capital libéré qu'un intérêt fixe dont le taux, déterminé par les statuts, ne peut excéder 5 %.

Il sera présenté à l'assemblée générale de fin d'exercice un rapport concernant, s'il y a lieu, la répartition de cet intérêt et la fixation de son taux, dans les limites prévues par les statuts.

SECTION II. — De l'affectation des excédents

ART. 40. — Les excédents annuels des coopératives sont affectés et répartis conformément aux prescriptions des lois particulières à chaque catégorie d'entre elles.

ART. 41. — Sauf dispositions contraires des lois particulières à chaque catégorie de coopératives, nulle répartition ne peut être opérée entre les coopérateurs si ce n'est au prorata des opérations traitées avec chacun d'eux ou du travail fourni par lui.

ART. 42. — Sauf dispositions contraires des lois particulières à chaque catégorie de coopératives, tant que les diverses réserves totalisées n'atteignent pas le montant du capital social, le prélèvement opéré à leur profit ne peut être inférieur à 35 % des excédents d'exploitation.

Sont interdites toute augmentation de capital et toute libération de nouvelles parts par incorporation de réserves.

CHAPITRE V

Fusion, dissolution, liquidation

ART. 43. — Les coopératives peuvent être dissoutes dans les cas suivants :

- par la perte des 3/4 du capital social;
- par la diminution du nombre d'adhérents au-dessous du minimum statutaire;
- par la volonté des coopérateurs;
- par le retrait de l'agrément.

La dissolution doit être prononcée par une assemblée générale extraordinaire réunie à cet effet dans les conditions fixées à l'article 22.

ART. 44. — En cas de dissolution, l'assemblée générale extraordinaire nomme un ou plusieurs liquidateurs.

ART. 45. — La nomination des liquidateurs met fin aux pouvoirs des administrateurs. L'assemblée générale et la commission de contrôle conservent leurs attributions.

Les liquidateurs assurent pendant l'exercice de leurs fonctions les mêmes responsabilités que les administrateurs.

L'assemblée générale peut être convoquée en cas d'urgence, par les liquidateurs ou la commission de contrôle.

ART. 46. — Si la liquidation accuse un actif net, celui-ci est d'abord employé à rembourser les ex-adhérents de la somme versée par eux, et ce en acquit de leur souscription.

Le remboursement des parts sociales ne doit, en aucun cas, excéder le montant libéré des parts souscrites.

Le solde sera affecté à un fonds spécial en faveur des coopératives dont les règles d'organisation et de fonctionnement sont déterminées par décret.

ART. 47. — Les coopératives peuvent fusionner entre elles, soit par la dissolution de chacune d'elles et la création d'une coopérative nouvelle soit par l'absorption d'une ou plusieurs coopératives par une autre.

La fusion peut être réalisée, sans procéder à la liquidation des coopératives absorbées.

CHAPITRE VI

Unions de coopératives

ART. 48. — Les unions de coopératives peuvent se constituer aux niveaux local et régional. A l'échelle nationale et selon la branche d'activité, elles se regroupent en unions centrales.

ART. 49. — Les statuts des unions peuvent attribuer à chacune des coopératives adhérentes un nombre de voix déterminé soit en fonction de l'effectif de ses membres, soit de l'importance des opérations traitées avec l'union soit d'un cumul des deux critères.

ART. 50. — Les coopératives et leurs unions constituent entre elles un organe suprême du mouvement coopératif en Tunisie dénommé « Union Nationale de la Coopération » et régi par la présente loi.

L'Union Nationale de la Coopération a notamment pour objet de :

- promouvoir et développer le mouvement coopératif;
- veiller à l'application des principes de la coopération;
- assurer et sauvegarder les intérêts moraux des coopérateurs;
- représenter la coopération à l'intérieur du pays et à l'étranger.

ART. 51. — Des décrets pris sur proposition du Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale fixent les statuts des unions centrales et de l'Union Nationale de la Coopération.

CHAPITRE VII

Sanctions

ART. 52. — Sont applicables aux organismes coopératifs les sanctions et pénalités prévues au Code de Commerce pour l'observation des règles édictées aux coopératives, dans les conditions déterminées à l'article 5 de la présente loi.

ART. 53. — Sont notamment punis des peines portées à l'article 86 du Code de Commerce :

- 1 — ceux qui, à l'aide de manœuvres frauduleuses ont fait attribuer à un apport en nature une valeur supérieure à sa valeur réelle.
- 2 — les administrateurs ou directeurs qui ont sciemment publié ou communiqué des documents comptables inexacts en vue de dissimuler la véritable situation de la coopérative.
- 3 — les administrateurs ou directeurs qui ont fait de leurs pouvoirs un usage contraire à l'intérêt de la coopérative à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle ils étaient intéressés de manière quelconque et, en particulier, ont disposé dans ces conditions de ses biens ou de son crédit.
- 4 — les administrateurs ou directeurs qui ont procédé à des répartitions opérées en violation des articles 36, 39, 40, 41, 42 et 46 ci-dessus.
- 5 — les administrateurs ou directeurs qui, en l'absence d'excédents d'exploitation, ont distribué aux coopérateurs les intérêts ou ristournes prévus aux articles 39 et 41 ci-dessus.

CHAPITRE VIII

Dispositions diverses

ART. 54. — Toute contestation susceptible d'être soulevée au sein de la coopérative doit être soumise à l'examen du conseil d'administration aux fins de règlement à l'amiable. A défaut de celui-ci les parties sont tenues, préalablement à toute action judiciaire, de recourir à l'arbitrage de l'union de laquelle elles relèvent.

ART. 55. — En aucun cas, un adhérent, ni son héritier ou ayant droit ne peut provoquer l'application des scellés sur les biens ou valeurs de la coopérative, ni en demander le partage ou la licitation ni s'immiscer en aucune façon dans les affaires de la coopérative.

ART. 56. — La tutelle de l'Etat relative aux coopératives et à leurs unions est exercée par le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale et précisée, chaque fois, par les lois particulières à chaque catégorie de coopératives.

ART. 57. — Le Secrétaire d'Etat au Plan et à l'Economie Nationale ou son représentant peut assister aux réunions des assemblées générales et des conseils d'administration des coopératives et des unions de coopératives.

ART. 58. — Les coopératives disposent d'un délai de deux ans à compter de la publication de la présente loi pour se conformer à ses dispositions.

ART. 59. — Sont abrogées toutes dispositions antérieures contraires à la présente loi et notamment le décret du 2 juin 1955 relatif à la coopération.

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

Fait à Tunis, le 19 janvier 1967

Le Président de la République Tunisienne

HABIB BOURGUIBA

DECRETS ET ARRETES

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

DIRECTEUR DU PROTOCOLE

Par décret N° 67-17 du 19 janvier 1967 :

Monsieur Tabar Braham, Sous-Directeur d'Administration Centrale est chargé des fonctions de Directeur du Protocole par intérim à compter du 20 janvier 1967.

SECRETARIAT D'ETAT A LA PRESIDENCE

SOUS-DIRECTEUR

Par décret N° 67-16 du 19 janvier 1967 :

Monsieur Tabar Braham, Inspecteur Principal des Services Extérieurs, est chargé des fonctions de Sous-Directeur d'Administration Centrale au Secrétariat d'Etat à la Présidence à compter du 1^{er} janvier 1967.

SECRETARIAT D'ETAT
AUX AFFAIRES ETRANGERES

CONVENTION

Décret N° 67-15 du 19 janvier 1967, portant publication de l'accord de coopération culturelle et scientifique conclu entre la Tunisie et la Hongrie.

Nous, Habib Bourguiba, Président de la République Tunisienne,

Vu l'accord de coopération culturelle et scientifique conclu à Budapest, le 25 mai 1966, entre le Gouvernement de la République Tunisienne et le Gouvernement de la République Populaire Hongroise;

Vu l'avis des Secrétaires d'Etat à la Présidence, aux Affaires Etrangères, au Plan et à l'Economie Nationale, à l'Education Nationale, aux Affaires Culturelles et à l'Information, à la Jeunesse, aux Sports et aux Affaires Sociales et à la Santé Publique;

Décrétions :

ARTICLE PREMIER. — L'accord de coopération culturelle et scientifique conclu à Budapest entre le Gouvernement de la République Tunisienne et le Gouvernement de la République Populaire Hongroise le 25 mai 1966, sera publié au *Journal Officiel de la République Tunisienne*.

ART. 2. — Les Secrétaires d'Etat à la Présidence, aux Affaires Etrangères, au Plan et à l'Economie Nationale, à