

Pour faire face à la crise économique liée à la propagation du Coronavirus (Covid-19) qui a contaminé à ce jour 822 personnes en Tunisie, le Parlement a adopté une loi habilitant le Chef du Gouvernement à légiférer dans l'urgence par décrets-lois pour une période de deux mois.

Une série de décrets-lois a donc été adoptée avec pour but de limiter l'impact économique et social et accompagner les entreprises durant la crise. Les grandes lignes de ces mesures sont présentées dans cette lettre d'informations.

Nous restons mobilisés pour vous apporter toute l'assistance nécessaire pendant cette période exceptionnelle.

Les mesures de protection de l'emploi et d'accompagnement des entreprises

Suspension de la possibilité de mettre fin aux contrats de travail pour cause de force majeure ou de cas fortuit

En cas d'empêchement d'exécution du contrat de travail résultant d'un cas fortuit ou de force majeure, l'article 14 du Code du travail prévoit que le contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, peut être résilié.

Ces dispositions sont désormais suspendues à compter du 14 avril 2020 jusqu'à la date de levée du confinement total. Les licenciements pour cause de force majeure ou de cas fortuit sont donc suspendus pendant cette période.

Par conséquent, les licenciements et mises au chômage économiques qui interviendraient pour cette raison sans avis préalable de la commission (régionale ou centrale) du contrôle du licenciement durant cette période sont considérés comme abusifs.

(Décret-loi n° 2020-2 du 14 avril 2020, art. 1^{er} et 2)

Extension de la période pendant laquelle les heures de travail perdues seront récupérées

À titre exceptionnel, la période pendant laquelle les heures de travail perdues par suite d'interruption collective du travail dans un établissement ou une partie d'établissement pourront être récupérées est étendue de deux mois à six mois.

Cette mesure permettra aux entreprises impactées par les mesures de confinement total de lisser la récupération des heures de travail perdues sur une période plus longue après la fin du confinement total.

(Décret-loi n° 2020-2 du 14 avril 2020, art. 3)

Mise en place d'une souplesse dans la fixation des congés annuels

Il est désormais possible pour les employeurs d'accorder les congés annuels en-dehors de la période initialement prévue par l'article 117 du Code du travail (du 1^{er} juin au 31 octobre) sans demander

IMPORTANT : Cette Newsletter est une lettre d'information juridique éditée par le cabinet d'avocats BMCPartners. Cette œuvre est protégée par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, et notamment celles relatives au droit d'auteur. Ces droits sont la propriété exclusive de BMCPartners. Le contenu de cette Newsletter peut être repris sous réserve de citer la source, à savoir « BMCPartners, Newsletter ». Les informations contenues dans cette Newsletter ne peuvent pas tenir lieu de conseil juridique et ne sauraient remplacer une consultation circonstanciée sur une situation de fait ou de droit.

BMCPartners

Immeuble Express, Bloc A, Bureau 2-4

Centre Urbain Nord, 1082 Tunis

Tél. : +216 31 40 48 40

Fax : +216 32 40 48 40

E-mail : contact@bmcplaw.com

www.bmcplaw.com

*“Valuing your assets
by providing legal safety”*

l'avis de la commission consultative d'entreprise ou des délégués du personnel.

Les congés annuels accordés pourront concerner l'année écoulée ou l'année en cours.

Cette mesure, applicable jusqu'à la levée du confinement total, vise à encourager les entreprises à mettre leurs salariés en congés annuels pendant la période de ce confinement.

(Décret-loi n° 2020-2 du 14 avril 2020, art. 4)

Prise en charge par l'État d'une partie des salaires des employés des entreprises impactées par les mesures de confinement total

L'État a décidé d'accorder une indemnité exceptionnelle et provisoire de 200 dinars par mois aux salariés liés par des contrats de travail à durée indéterminée ou déterminée à la date du 14 avril 2020, pour prendre en charge une partie de leurs salaires.

Cette indemnité est versée aux salariés pendant la période d'interruption totale ou partielle de l'activité de l'entreprise, sur demande faite par l'employeur après acceptation préalable d'un dossier par l'inspection du travail ou la Direction générale de l'inspection du travail, et après avoir justifié avoir pris l'une des mesures suivantes :

- Avoir fait bénéficier l'ensemble des salariés ou une partie d'eux de leur solde de repos annuel payé ou du repos annuel d'une manière anticipée,
- Avoir pris en charge pendant la période d'interruption de l'activité la totalité ou une partie des salaires.

L'employeur doit être préalablement affilié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et les cotisations salariales doivent avoir été versées pour le dernier trimestre 2019 ou le premier trimestre 2020. Il doit également justifier des difficultés économiques et de la récession de l'activité et également maintenir la totalité des emplois de l'entreprise.

Les démarches peuvent se faire en ligne sur le site <https://helpentreprise.social.tn>.

Il est à noter que ne peuvent bénéficier de cette mesure que les entreprises dont l'activité a été totalement ou partiellement interrompue à cause de la mise en œuvre des mesures de confinement total. Les entreprises ou les salariés ayant obtenu des autorisations pour poursuivre leur activité pendant la période du confinement sont donc exclus du bénéfice de cette mesure.

(Décret-loi n° 2020-4 du 14 avril 2020 et décret gouvernemental n° 2020-164 du 14 avril 2020)

Contribution fiscale exceptionnelle pour le financement des mesures d'aide

Pour financer la série d'aides économiques et sociales, une contribution exceptionnelle d'un jour de travail a été instituée.

Cette contribution vise les personnes physiques parmi les salariés et les pensionnés de nationalité tunisienne.

Cette contribution prend la forme d'une retenue d'un jour sur les salaires et les pensions au titre du mois d'avril 2020 selon les mêmes mécanismes que la retenue à la source.

Les salariés des entreprises bénéficiant des mesures d'accompagnement suite à l'interruption de l'activité ne sont pas concernés par cette contribution. Il en est de même des personnes dont le revenu net ne dépasse pas 5.000 dinars après application des déductions fiscales habituelles.

Les employeurs des salariés concernés devront donc prendre en considération cette contribution exceptionnelle lors de l'établissement des fiches de paie du mois d'avril.

(Décret-loi n° 2020-5 du 14 avril 2020)

BMCPartners

Immeuble Express, Bloc A, Bureau 2-4
Centre Urbain Nord, 1082 Tunis
Tél. : +216 31 40 48 40
Fax : +216 32 40 48 40
E-mail : contact@bmcplaw.com
www.bmcplaw.com