

Réponses aux questions

**LES DROITS DES TRAVAILLEURS LORS DE LA FERMETURE D'ENTREPRISES QUELLES QU'EN SOIENT LES CAUSES**

**1. Existe-t-il une réglementation propre aux procédures de faillite ?**

La procédure de faillite est réglementée en droit tunisien depuis 1959 et ce à travers les dispositions du code de commerce (**articles 446 à 596**).

La rigueur de ces dispositions (qui sont d'ordre public) reflète l'intérêt majeur que le législateur attribue aux procédures de faillite et à leur bon déroulement afin que soient préservés les droits de toutes les parties concernées (les créanciers, les travailleurs, le failli...). Les organes de la faillite sont : le tribunal, le juge-commissaire, le ou les syndics et les contrôleurs.

Il est à noter, par ailleurs, que le droit tunisien connaît depuis 1995 une autre procédure qui, même si elle n'a pas éliminé les dispositions de la faillite, constitue néanmoins un préalable obligatoire avant de passer à la faillite ; il s'agit de la loi n **95-34 du 17/04/1995** relative au redressement des entreprises en difficultés économiques. En effet, **l'article 54** de ladite loi précise à cet égard que « **pour les entreprises soumises aux dispositions de la présente loi la procédure de règlement judiciaire doit obligatoirement précéder celle de la faillite** ».

**2. De manière générale :**

- **quelles sont les institutions (organisations gouvernementales, juridictions, etc....) compétentes en matière de faillite ?**
- **quelles sont les institutions (organisations gouvernementales, juridictions, etc....) compétentes pour le règlement des litiges relevant du droit du travail?**

\* Les institutions compétentes en matière de faillite : En droit tunisien, la faillite ne peut être que l'œuvre du tribunal dans la mesure où il est le seul organe habilité à déclarer la faillite quelle que soit la personne concernée (commerçant personne physique ou sociétés commerciales). A cet effet, **l'article 446 du code de commerce** dispose que « **la faillite est déclarée par jugement du tribunal du lieu du principal établissement commercial** ».

\* Les institutions compétentes pour le règlement des litiges relevant du droit de travail :

Le règlement des litiges qui peuvent naître de la relation de travail (dans toutes ses phases) revient aux juridictions de prud' hommes qui peuvent être saisies par une simple requête adressé par l'intéressé.

Le contentieux relatif au droit de travail obéit, comme pour tous les autres litiges, au principe du double degré de juridiction.

L'inspection du travail est chargée d'effectuer les tentatives de règlement amiable et de conciliation préalablement à la saisine du tribunal.

### **3. La déclaration de faillite ou la fin de la procédure de faillite a-t-elle pour effet de mettre automatiquement fin aux contrats de travail ou ceux-ci demeurent-ils en vigueur ?**

**Le tribunal peut, exceptionnellement, autoriser la continuation de l'exploitation par le syndic**, même s'il y a eu un jugement déclaratif de faillite. Cette autorisation doit, aux termes de l'article 480 du code de commerce, être accordée par le tribunal lui-même sur rapport du juge-commissaire. **Le caractère exceptionnel de la poursuite de l'activité** s'explique par le fait qu'elle ne doit être autorisée que dans les cas où l'intérêt public ou celui des créanciers l'exigerait.

En conséquence, on peut dire que **la faillite ne met pas fin, d'une manière automatique, aux contrats de travail qui demeurent en vigueur jusqu'à la clôture de la faillite**. Dans ce contexte, la loi relative au redressement des entreprises en difficultés prévoit que les contrats de travail restent soumis aux lois et conventions qui les régissent.

### **4. Lorsque la déclaration de la faillite a pour conséquence de mettre fin automatiquement aux contrats de travail, le travailleur bénéficie-t-il d'indemnités de licenciement ou d'autres compensations ?**

En droit tunisien, la faillite de la société ne donne pas droit, pour les employés, à des indemnités de licenciement. Ceci étant, les employés perçoivent leurs salaires échus.

Si la faillite a été précédée par un licenciement pour motif économique, l'inspection du travail peut ordonner à l'entreprise employeur de verser aux travailleurs des indemnités qui varient selon l'ancienneté et le salaire.

### **5. Peut-il être mis fin au contrat de travail d'un ou de plusieurs travailleurs postérieurement à la déclaration de la faillite ? Pour quels motifs le curateur de la faillite peut-il mettre fin aux contrats de travail ? Le travailleur est-il en droit de percevoir des compensations ou des indemnités de préavis ?**

Etant donné le caractère exceptionnel de la poursuite de l'activité après le jugement déclaratif de faillite, le curateur de la faillite peut mettre fin à un ou plusieurs contrats de travail. Sa décision doit être justifiée par l'intérêt général du syndic, il doit impérativement soulever le problème au juge-commissaire à qui il revient d'approuver la décision ou de la rejeter.

Lorsque le juge décide de mettre fin à un contrat de travail postérieurement à la déclaration de la faillite, il procède au calcul des indemnités dues par le travailleur durant la période de son travail après la faillite.

## **6. Le cas échéant, les travailleurs bénéficient-ils de privilèges ou d'avantages?**

La rupture des contrats de travail après la déclaration de faillite ne donne pas, en principe, droit aux travailleurs pour réclamer des avantages ou des indemnités de quelque nature qu'ils soient puisque la décision de cette rupture émane exclusivement du juge-commissaire qui apprécie objectivement son opportunité au vu des circonstances et des données de l'espèce.

## **7. Une institution est-elle tenue de garantir la prise en charge des dettes de l'employeur insolvable et, dans l'affirmative, dans quelle mesure ?**

La caisse nationale de sécurité sociale (attachée au ministère des affaires sociales) peut régler les travailleurs pour le compte de l'employeur insolvable dans une partie de ses dettes notamment en cas de fermeture de l'entreprise. Cette prise en charge n'est pas indéterminée dans le temps : elle est de trois mois prorogables une seule fois.

## **8. Cette institution est-elle subrogée aux droits et/ou aux privilèges accordés aux travailleurs ? Peut-elle réclamer ceux-ci au cours de la faillite ?**

Lorsqu'une partie des dettes sociales est payée par la caisse nationale de sécurité sociale, celle-ci est subrogée dans les droits des travailleurs désintéressés. La créance de la caisse est admise parmi les autres dettes du failli et bénéficie d'un super privilège dans la mesure qu'elle aura une priorité.

## **9. La faillite emporte-t-elle d'autres effets sur la relation de travail?**

Non, la faillite n'a pas d'effets particuliers quant à la relation de travail.

## **10. En cas de transfert de tout ou partie de l'entreprise au cours de la faillite, existe-t-il des dispositions propres aux droits des travailleurs ?**

Le transfert de tout ou partie de l'entreprise au cours de la faillite peut être accompagné du transfert de tout ou partie de la main d'œuvre au repreneur. Même avant la faillite, et dans le cadre de la loi sur le redressement des entreprises en difficultés, le tribunal peut imposer au cessionnaire de l'entreprise de prendre une partie des travailleurs ou la totalité des travailleurs. En effet, l'un des trois objectifs déclarés de ladite loi est le maintien de la main d'œuvre.

MAATAR INES, ASSOCIATION DES MAGISTRATS TUNISIENS

La délégation tunisienne

