

Quatrième commission d'etude

Droit public et social

TUNISIE

LES DROITS DES PARENTS DANS LA RELATION EMPLOYEURS/EMPLOYÉS

Remarque introductive :

Différentes mesures ont été développées pour permettre aux hommes et aux femmes de réconcilier leurs occupations et leurs obligations familiales

De nouveaux modes flexibles d'organisation du travail et du temps de travail, qui sont mieux adaptés aux nécessités de la société doivent prendre en compte le besoin de chacune des parties concernées. Il est également important de promouvoir des possibilités égales et des traitements égaux entre les hommes et les femmes.

Flexibilité et diversité des services de garde d'enfants constituent une part de la stratégie pour répondre aux différentes préférences, aux besoins et aux circonstances diverses de la vie rencontrées par les enfants et leurs parents.

Les trois principaux champs de ce questionnaire sont :
-- congé de maternité pour les femmes en relation avec la maternité et la naissance
-- congé parental (distinct du congé de maternité) pour les hommes et les femmes en relation avec l'éducation des enfants
-- dispense de travailler ou suspension du travail ou congé de courte durée en raison de circonstances familiales urgentes ou impératives

A. congé de maternité

1. Quand une employée enceinte doit-elle informer l'employeur de sa situation ?
2. L'employée enceinte et celle qui vient d'accoucher bénéficient-elles d'une période continue de congé de maternité. Quelle est la durée de ce congé et qu'en est-il avant la naissance et pendant combien de temps ?
3. Perçoivent-elles leur rémunération habituelle ou ont-elles le droit à des allocations. Quel

est le montant de ces allocations par comparaison avec la rémunération perçue précédemment ?

4. Quelles sont les droits acquis de la travailleuse à partir de la date à laquelle le congé de maternité commence jusqu'à la fin ?

5. y a-t-il une continuité dans l'affiliation à la sécurité sociale , en particulier au regard des soins de santé ?

Les régimes de sécurité sociale s'appliquent à tous les travailleurs assujettis sans distinction de sexe.

Ceci implique d'une part, une obligation d'affiliation des personnes assujetties qu'elles soient de sexe masculin ou féminin.

D'autre part, les travailleurs assujettis remplissant les conditions prévues par la législation de la sécurité sociale ouvrent droit aux prestations de ladite législation. C'est ainsi que la femme ayant le statut d'assuré social, bénéficie des prestations de sécurité sociale au même titre que l'homme, sous réserve de non cumul de certaines prestations, telles que les prestations familiales qui ne sont fournies qu'une seule fois par ménage. En dehors de ce cas, la femme assujettie à la sécurité sociale bénéficie des prestations d'assurances sociales (indemnités de maladie et prestations de soins de santé) des prestations de retraite, d'invalidité, d'accidents du travail, et des maladies professionnelles. Elle est en outre susceptible en cas de décès, de transmettre des droits aux membres de sa famille (le conjoint et les enfants).

Par ailleurs, la femme assujettie a des droits spécifiques liés à sa condition, en l'occurrence le congé de maternité ou l'indemnité de maternité et le droit à la retraite anticipée pour les femmes ayant élevé des enfants.

Outre les droits liés à sa propre activité, la femme qu'elle soit active ou au foyer, bénéficie de droits au titre de son conjoint assuré social, notamment au niveau des prestations de soins de santé, du capital décès et de la pension de réversion.

6. À la fin du congé de maternité, les travailleuses retrouvent ils le même travail ou si cela n'est pas possible , un travail équivalent ou similaire ?

7. Les employées sont-elles protégées contre le licenciement ?

8. Existent-t-ils des dispositions spéciales pour rencontrer les besoins liés à de courtes absences en relation par exemple avec des problèmes organisationnels ?

9. Les employées peuvent-elles bénéficier de dispense ou de suspension de travail pour subir des examens prénataux ou postnataux. Si ces examens existent, peuvent-ils prendre place pendant les heures de travail ?

10. Quels sont les cas les plus souvent rencontrés et débattus devant les tribunaux en

relation avec le congé de maternité et sa protection ?

B. congé parental

1. Quelles sont les conditions pour avoir accès à ce congé et quelles sont les règles d'application ? décrire votre système (temps plein, temps partiel, le crédit temps...)

L'époux salarié a droit à un congé supplémentaire d'un jour à l'occasion de chaque naissance.

Ce congé doit être pris après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, soit le jour de la naissance, soit au cours des 7 jours qui suivent.

Dans ce cas, le bénéficiaire perçoit une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé le même jour.

L'avance en est faite par l'employeur le jour de la paye qui suivra immédiatement l'expiration de ce congé.

Cette avance lui sera remboursée, sur production des pièces justificatives, par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale

2. Le droit au congé parental est-il subordonné à un degré de qualification ou à une période de travail déterminée : si oui quelle en est la durée ?

Non, il est un droit pour tout employé quel que soit son degré de qualification.

3. Existe-t-il une période de préavis à respecter pour la travailleuse ou le travailleur quand ils veulent exercer le droit au congé parental, quel est le début et la fin de la période de congé ?

4. Un employé ou une employée est-t-il autorisé à postposer l'octroi du congé parental pour des raisons en relation avec les circonstances familiales ? (par exemple lorsque un remplacement ne peut être trouvé pendant la période de préavis ?)

5. Les employés maintiennent-ils leur rémunération ou bien peuvent-ils bénéficier d'allocations. Quelle est la hauteur de ces allocations en relation avec la rémunération reçue précédemment ?

6. Quels sont les droits acquis par les employés à la date à laquelle le congé parental

commence jusqu'à la fin de celui-ci ?

7. Y a-t-il une continuité dans le droit à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?

8. À la fin du congé parental, les employés ont-ils le droit de retourner dans le même travail ou, si cela n'est pas possible, dans un travail similaire ou équivalent ?

9. Les employés sont-ils protégés contre le licenciement ou contre un retrait du congé parental ?

10. Existe-t-il des dispositions spéciales pour rencontrer les besoins liés à des circonstances ou des engagements de courte durée ?

11. Votre le système garantit-t- il aussi l'accès au congé parental dans le cas de l'adoption et y a-t-il des règles spécifiques applicables au congé parental en relation avec les circonstances spéciales de l'adoption ?

12. Quels sont les cas les plus souvent soumis aux tribunaux en relation avec le congé parental ?

C. dispense de travailler ou congé fondés sur des raisons familiales urgentes.

1. Les parents qui sont également employés et qui ont la responsabilité de la santé et de l'éducation d'enfants ont-ils le droit de prendre des congés ou de bénéficier d'une dispense de travailler en raison de circonstances familiales urgentes, par exemple dans le cas de maladie ou toutes autres raisons en relation avec un membre de la famille qui exige la présence immédiate et indispensable du travailleur ?

Les travailleurs bénéficient des congés avec maintien intégral de tous les éléments du salaire à l'occasion d'événements survenus dans leur famille.

2. Quelles sont les conditions pour avoir accès à ces dispenses ?

Il n'a pas de conditions spéciales.

3. Leur octroi est il limité à une certaine durée par année ou par circonstance ?

La durée du congé peut varier d'un jour ouvrable à trois jours ouvrable selon la circonstance et le degré de parenté.

4. Dans ce cas, les employés bénéficient-ils de la même rémunération ou ont-ils le droit

à des allocations. Quel est le montant de ces allocations en relation avec la rémunération perçue antérieurement ?

5.

Les employés gardent leur salaire initial.

5. y a-t-il une continuité dans les droits à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?

6. Ces employés sont-ils protégés contre le licenciement ?

Ils bénéficient de toutes les garanties législatives prévues par le code du travail quant aux obligations qui incombent à l'employeur. Ils ne peuvent être licenciés que pour cause légitime.

6. Existe-t-il des dispositions spéciales pour rencontrer des besoins liés à des circonstances ou des empêchements de courte durée. ?

Non.

8. Quels sont les cas les plus souvent rencontrés devant les tribunaux en relation avec cette problématique ?

Il n'y a pas un contentieux lié à ce sujet .

Ines Maatar

La délégation tunisienne
