

Webinar 20.4.2020



Chômage technique (provisoire): Actualités et exceptions portées au code du travail

Sommaire

1. Rappel historique
2. Contexte général du chômage technique (provisoire)
3. Textes légaux relatifs au chômage technique (provisoire)
 - 3.1. Suspension de certaines dispositions du Code du travail
 - 3.2. Adhésion au programme d'appui de l'Etat
 - 3.3. Utilisation de la plateforme digitale
4. Risques pour l'employeur
5. Difficultés d'application

1- Rappel historique

A titre de rappel, et suite à la crise financière mondiale de 2008, l'Etat tunisien a promulgué la Loi n° 2008-79 portant mesures conjoncturelles de soutien aux entreprises totalement exportatrices et notamment (sous respect de l'art. 21 du Code de travail):

- La prise en charge de 50 % de la contribution patronale de CNSS au titre des salaires payés aux travailleurs concernés par la réduction des heures de travail,
- La prise en charge de la contribution patronale de CNSS au titre des salaires versés aux travailleurs mis en chômage technique.

2- Contexte général du chômage technique (provisoire)

- Les mesures de confinement total ont été décidées par :
 - Le Décret Présidentiel n° 2020-28 du 22.3.2020, limitant la circulation des personnes et les rassemblements hors horaires du couvre-feu
 - Le Décret Gouvernemental n° 2020-156 du 22.3.2020 portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux dans le cadre du confinement total
- ➔ Une exception de circulation est accordée à ceux qui obtiennent une autorisation (*) sur la plateforme www.autorisation.gov.tn et à ceux travaillant dans les secteurs vitaux:
 - industrie pharmaceutique,
 - industrie agroalimentaire,
 - hygiènes,
 - textile technique à usage médical,
 - les services connexes à ces activités

(*) de nombreuses sociétés se sont vues autoriser un quota de 15% du total effectif.

2- Contexte général (suite)

- Le Gouvernement a annoncé l'allocation d'un fonds de 300 Millions DT pour l'aide aux travailleurs qui se trouvent empêchés d'opérer
- Ceci concerne :
 - Les employés des entreprises lésées qui font la demande sur la plateforme www.helpentreprise.social.tn ou par fax ou email (à ce jour, ~4.000 demandes pour ~150.000 employés), et
 - Les travailleurs indépendants (artisans, commerçants, électriciens, coiffeurs, plombiers...) qui font la demande de l'indemnité de 200 DT sur la plateforme www.batinda.gov.tn (à ce jour ~150.000 demandes)

NB : il n'est pas exclu que pour financer tel Budget, l'Etat pourrait imposer une majoration des impôts (exp. retenue sur dividendes...) ou une contribution fiscale exceptionnelle, comme ça a été le cas en :

- 2017 : contribution conjoncturelle de 7,5% sur les bénéfices de 2016
- 2014 : contribution conjoncturelle de 15% des 2^e et 3^e Acomptes Provisionnels

3- Textes légaux relatifs au chômage technique (provisoire)

- Décret-loi (DL) n° 2020-2 du 14.4.2020 portant suspension exceptionnelle et provisoire de certaines dispositions du Code du travail.
- DL n° 2020-4 du 14.4.2020 édictant des mesures (ou actions) sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement des entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total
- Décret n° 2020-164 du 14.4.2020 déterminant les modalités, les procédures et les conditions d'application du décret-loi n° 2020-4.

Et aussi :

- Loi 2020-19 donnant pouvoirs au Chef du Gouvernement pour émettre des Décret-lois (*)
 - DL 2020-1 relatif à l'édition électronique du JORT et à la fixation de la date d'entrée en vigueur des textes juridiques :
 - ➔ Reconnaissance officielle du site www.iort.gov.tn
 - ➔ Entrée en vigueur des textes légaux **le lendemain** de leur publication (sauf autre date stipulée)
- (*) : les DL doivent être entérinés par l'ARP dans un délai de 10 j.

3.1- Suspension de certaines dispositions du Code du travail

- Au vu de la crise économique en cours (et à venir), le Gouvernement a anticipé des mesures afin d'éviter une vague de licenciements (individuels ou collectifs) en évoquant le cas de force majeure.
- Le DL 2020-2 a **suspendu** les dispositions du 3e parag.- C de l'art. 14 du Code du travail :
 - « Le CDD ou CDI prend fin :...
 - c) en cas d'empêchement d'exécution résultant soit d'un cas fortuit ou de force majeure survenu avant ou pendant l'exécution du contrat ... »
- Le DL 2020-2 a aussi **suspendu** (en partie) les dispositions de l'art. 21-12 du Code du travail :
 - « Sont abusifs, le licenciement ou la mise en chômage intervenus sans l'avis préalable de la commission régionale ou la commission centrale de contrôle du licenciement, sauf cas de force majeure (ou accord entre les deux parties concernées) ».

NB 1: Art. 283 du COC « La **force majeure** est tout fait que l'homme ne peut prévenir, tel que les phénomènes naturels (inondations, sécheresses...), l'invasion ennemie, le fait du prince, et qui rend impossible l'exécution de l'obligation. »

NB 2 : Le fait de suspendre cet argument lors de la survenance d'un cas de force majeure prouve la nécessité de revoir en profondeur le Code du travail (promulgué en 1966).

3.1- Suspension de certaines dispositions du Code du travail (suite)

- Le DL 2020-2 a **suspendu** les dispositions du 1^e alinéa de l'art. 92 du Code du travail qui stipule :
« Les heures perdues par suite d'interruption collective de travail dans un établissement ou dans une partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les deux mois suivant l'interruption du travail. Les heures ainsi récupérées sont payées au taux normal »
et qui ont été **remplacées** comme suit :
« Les heures perdues par suite d'interruption collective de travail dans un établissement ou dans une partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les six mois suivant l'interruption du travail ».
- ➔ Les 6 mois sont à décompter à partir de la date officielle de levée du confinement .
- ➔ On remarque que le mode de rémunération n'a pas été précisé (taux normal ou majoré). De ce fait, et pour éviter tout risque, il est recommandé de concrétiser les modalités par écrit avec le personnel ou son représentant.
- ➔ D'après la plateforme, il est possible de payer en totalité la rémunération et de compenser par la récupération des heures perdues dans les 6 mois après déconfinement (au risque de voir l'employé quitter l'Entreprise).
- ➔ A titre de rappel, il faut au préalable aviser l'inspection de travail des modalités de récupération.

3.1- Suspension de certaines dispositions du Code du travail (suite)

- Le DL 2020-2 a **suspendu** les dispositions du 1^e alinéa de l'art. 117 du Code du travail :
- « Le congé annuel est octroyé au cours de la période du 1er juin au 31 octobre de chaque année. Il peut être octroyé au cours d'une autre période de l'année en vertu d'accords collectifs ou individuels ou par l'employeur lorsque la nécessité du travail l'exige et après avis de la CCE ou des délégués du personnel.»

et lesquelles sont **remplacées** comme suit :

- « l'employeur peut accorder un congé annuel à tous les employés ou à certains d'entre eux au titre de l'année écoulée ou de l'année en cours ».
- ➔ Ceci signifie que l'employeur peut décider l'octroi des congés payés dès le mois d'avril, y compris au titre d'avance sur les périodes à venir.
 - ➔ L'octroi d'avance sur congés payés comporte un risque en cas de départ anticipé de l'employé.
 - ➔ Il est recommandé de formaliser par écrit que l'octroi de congé durant la période de fermeture annuelle à venir sera un congé sans solde.

NB : Les suspensions des art. 14, 21-12 et 117 demeurent exécutoires jusqu'à la levée officielle du confinement total à décider par Décret Gouvernemental.

La suspension de l'art 92 demeure valable jusqu'à nouvel ordre.

3.2- Adhésion au programme d'appui de l'Etat

- Le DL 2020-4 a prévu 2 types de mesures (ou actions) sociales exceptionnelles et provisoires à travers:
 - L'aide financière aux employés en contrepartie du maintien de leurs postes
 - La facilitation aux Entreprises pour reporter les échéances sociales
- Qui est concerné par le DL 2020-4?

Art. 1 – « Le DL a pour objet d'édicter des mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement des **entreprises** et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».

Art. 2 – « Sont considérées des **entreprises lésées** au sens du présent décret-loi, les entreprises affiliées à la CNSS dont l'activité est provisoirement et **partiellement ou totalement interrompue** à cause de la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total ».

→ Donc en théorie toute entreprise (hors secteur vital) est concernée, mais ...

3.2- Adhésion au programme d'appui de l'Etat (suite)

L'art. 4 du DL 2020-4 dispose « Les entreprises lésées au sens du présent DL **sont tenues**, avant de prétendre au bénéfice des mesures sociales (...) de présenter à l'inspection du travail territorialement compétente ou la Direction générale de l'inspection du travail (*), selon le cas, **ce qui justifie la prise de l'une** des mesures suivantes :

- Faire bénéficier l'ensemble des salariés ou une partie d'eux du solde de repos annuel payé.
- Faire bénéficier l'ensemble des salariés ou une partie d'eux du repos annuel payé d'une manière anticipée.
- La prise en charge par l'employeur de la totalité ou d'une partie du salaire durant la période d'arrêt provisoire total ou partiel de l'activité de l'entreprise.

NB 1 : La plateforme digitale a prévu telles options, donc il est à notre avis non nécessaire d'en aviser à part les services de l'inspection.

NB 2 : Il en découle une contradiction dans l'interprétation : le DL donne le choix entre 3 options alors que la plateforme accorde la possibilité de choix cumulés.

(*) en cas d'établissements dans divers Gouvernorats

3.2- Adhésion au programme d'appui de l'Etat (suite)

L'art. 3 du Décret 2020-164 oblige « la présentation des justificatifs et des documents nécessaires prouvant les difficultés financières ou la régression de l'activité ou les difficultés enregistrées au niveau de la liquidité, **ou en vertu d'une déclaration sur l'honneur signée par l'employeur** confirmant l'existence de ces difficultés qui servira de base pour apprécier le dommage subi par l'entreprise à cause de la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total ».

- ➔ À notre avis, le fait que l'article ait laissé le choix pour présenter une déclaration sur l'honneur n'exonère pas l'entreprise d'être prête à présenter sur demande, tous les documents justificatifs, tels que :
 - Les documents comptables « mars/avr 2020 » Vs « mars/avr 2019 » (Grand livre ventes, Grand livre clients (incluant les encaissements), Journal de facturation, relevés bancaires...)
 - Avis de découverts bancaires (interdit pour les Entreprises off-shore)
- ➔ Les entreprises filiales de sociétés étrangères :
 - Peuvent présenter des correspondances des clients de ces dernières, prouvant les annulations de commandes, refus de règlements...
 - Peuvent établir des contrats de prêts financiers justifiant leur indépendance du point de vue juridique...
- ➔ Il n'est pas exclu que les Entreprises déposant des preuves des difficultés (au lieu et place de la déclaration sur l'honneur) soient mises en priorité pour l'octroi des indemnités.

3.2- Adhésion au programme d'appui de l'Etat (suite)

L'art. 3 du Décret 2020-164 stipule comme condition « La **constatation de l'état de cessation provisoire de l'activité** par les divisions de l'inspection du travail territorialement compétents ou la Direction générale de l'inspection du travail, et ce pour les entreprises lésées par la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total ».

→ Donc les services de l'inspection ont un pouvoir discrétionnaire de décider ou non de l'état de cessation d'activité d'une entreprise (sur quelle période?! sans faire de visite?! sur la base de témoignage?!)

3.2- Adhésion au programme d'appui de l'Etat (suite)

Qui en est exclu ?

- Entreprises exclues :

Art. 3 DL 2020-4: « Sont exclus de l'application des prescriptions du présent DL les entreprises (...) ayant obtenu une autorisation pour poursuivre leur activité conformément à la réglementation et aux procédures en vigueur **et** selon les exigences de continuité du fonctionnement des services vitaux (...). »

➔ On comprend que la double condition concerne les entreprises des services vitaux citées ci-dessus (industrie agroalimentaire, industrie pharmaceutique...).

- Employés exclus :

Art 2 du Décret 2020-164: « l'ANETI continue, exceptionnellement, le versement des indemnités et avantages attribués aux bénéficiaires des programmes du fonds national de l'emploi (*), et ce, pour les entreprises en arrêt d'activité durant la période considérée par la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total, et ce jusqu'au 31.5.2020. (...) Les bénéficiaires de ces programmes visés au premier alinéa du présent article, **ne peuvent bénéficier des indemnités (...)** attribuées (...). »

(*) Décret 2019-542 : « Contrat d'initiation à la vie professionnelle », Contrat dignité « el karama », Contrat de service civil, Programme « Forçati », etc.

NB : Pour le contrat El karama, il y'a une confusion vu que l'Etat rembourse l'entreprise d'une quote-part du salaire.

3.2- Adhésion au programme d'appui de l'Etat (suite)

Quelle période est concernée par l'indemnité ?

Art. 5 du DL : « Les indemnités (...) au titre des périodes d'interruption provisoire de l'activité, **postérieures au mois de mars 2020**, sont attribuées aux salariés des entreprises mentionnées à l'article 2 du présent décret-loi, liés par des CDD ou CDI en cours à la date d'entrée en vigueur du présent DL **et qui ont été mis en chômage provisoire**.

Les dispositions du premier alinéa du présent article ne s'appliquent qu'aux entreprises **qui maintiennent la totalité de leurs salariés permanents ou titulaires de CDD en cours à la date d'entrée en vigueur du présent DL**, et ce, dans la limite de la période restante du contrat à moins d'un renouvellement explicite ou tacite du contrat. »

NB 1: Le DL a précisé le début de la période (1/4) mais laissé ouverte la fin tenant compte du fait qu'à sa publication, la période de déconfinement est encore inconnue (le CdG a annoncé que les Entreprises exportatrices auront la priorité pour le retour à l'activité).

NB 2 : Il est à noter que l'art 11 du DL stipule « L'attribution et le versement des indemnités exceptionnelles et provisoires prennent fin au cas où les employés des entreprises mentionnées à l'article 2 du présent DL reprennent leur activité suite à la révision des mesures de mise en confinement total ». Ceci prête à confusion en cas de reprise avant le paiement des indemnités et après l'adhésion.

NB 3 : Vu que la date d'entrée en vigueur est le 15.4.2020, tout CDD ayant expiré à partir du 16.4 peut, en théorie, bénéficier de l'indemnité. Et donc celui qui a un CDD ayant expiré le 15.4 est lésé et n'a droit à aucune indemnité.

3.2- Adhésion au programme d'appui de l'Etat (suite)

Quelle condition vis-à-vis de la CNSS ?

Art. 5 du DL : « Pour bénéficier des indemnités (...), l'entreprise lésée doit être affiliée à la CNSS et ses salariés doivent être inscrits et avec des salaires déclarés (...) au titre du 4^e trim. 2019 ou du 1^e trim. 2020. »

NB: Par décision de la CNSS du 15/4, le délai de déclaration du 1^e TR 2020 a été prorogé au 30/4.

3.2- Adhésion au programme d'appui de l'Etat (suite)

Quel montant est accordé ?

Art. 9 du DL : « Le montant mensuel de l'indemnité (...) allouée aux salariés permanents ou liés par des CDD en cours à la date d'entrée en vigueur du présent DL, à deux cent (200) dinars **à condition que** le montant de l'indemnité attribuée et celui de la partie du salaire versée par l'employeur pendant la période d'interruption de l'activité **n'excède le montant du salaire déclaré** auprès de la CNSS au titre du 4^e trimestre 2019 ou du 1^e trimestre 2020. »

- ➔ On comprend par là que : [Partie du salaire versée + 200 DT] <= Salaire habituellement déclaré
- ➔ 3 sujets d'interprétation :
 - Parle-t-on de Salaire brut ou net ?
 - Le plafond correspondant au salaire déclaré doit être atteint ou est-ce un max?
 - L'article parle de « partie du salaire versée par l'employeur pendant la période d'interruption de l'activité » : ceci porte une contradiction vu que ça exclurait les sociétés ayant travaillé partiellement.

3.2. Autre avantage prévu par le Décret-loi 2020-4 : prorogation de la charge CNSS

Art. 14 – « Les entreprises directement ou indirectement lésées par la mise en œuvre des mesures de mise en confinement total, peuvent bénéficier du **report de paiement des cotisations à la charge des employeurs** dans le régime légal de sécurité sociale au titre du 2^e trimestre 2020, et ce, pour 3 mois sans appliquer de pénalités de retard au titre dudit report. »

- Donc pour bénéficier du report, il y'a lieu de payer la partie d'employé
- Le report du paiement est le 15/10 ou 25/10 selon le régime de l'Entreprise
- La prorogation doit faire l'objet d'une demande (accompagnée des documents justificatifs) selon ce modèle :

مطلب للانتفاع بتأجيل دفع المساهمات المحمولة على الأعراف في النظام القانوني
للضمان الاجتماعي بعنوان الثلاثية الثانية لسنة 2020

معطيات خاصة بالمؤسسة:

- التسمية الاجتماعية:
- المقر الاجتماعي:
- عنوان نشاط المؤسسة:
- الممثل القانوني للمؤسسة:
- الهاتف / الفاكس:
- البريد الإلكتروني:
- قطاع النشاط:
- رقم الانخراط بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:
- رقم المعرف الجبائي:
- رقم التسجيل بالسجل التجاري:
- عدد الأجراء المصرح بهم بعنوان الثلاثية الرابعة لسنة 2019:
- عدد الأجراء المصرح بهم بعنوان الثلاثية الأولى لسنة 2020:
- المؤيدات المصاحبة للمطلب*:

3.3- Utilisation de la plateforme digitale

Demande de bénéfice d'allocations sociales exceptionnelles et provisoires



Je reconnais et confirme l'exactitude de toutes les informations fournies, et je prends la responsabilité de toutes les informations erronées

Numéro d'affiliation à la CNSS *

00341461/21

Date d'affiliation à la CNSS *

Raison sociale *

Siège social *

Adresse *

Gouvernorats d'activité *

Activité *

Identifiant unique du RNE

Matricule fiscale *

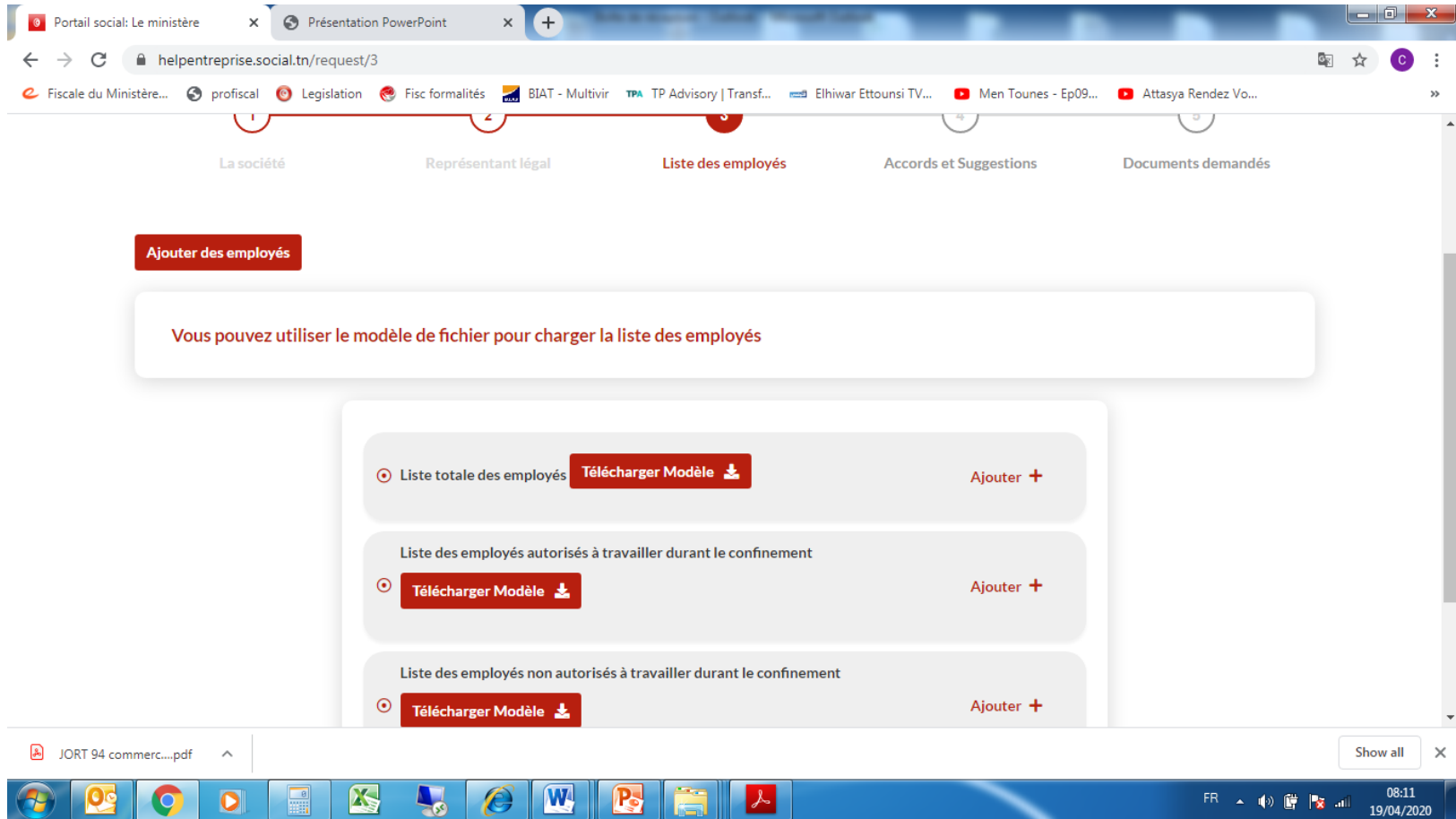
Téléphone *

00000000

Fax

E-Mail

3.3- Utilisation de la plateforme digitale



Portail social: Le ministère x Présentation PowerPoint x +

helpentreprise.social.tn/request/3

Fiscale du Ministère... profiscal Legislation Fisc formalités BIAT - Multivir TPA TP Advisory | Transf... Elhiwar Ettounsi TV... Men Tounes - Ep09... Attasya Rendez Vo...

La société Représentant légal **Liste des employés** Accords et Suggestions Documents demandés

Ajouter des employés

Vous pouvez utiliser le modèle de fichier pour charger la liste des employés

- Liste totale des employés **Télécharger Modèle** Ajouter +
- Liste des employés autorisés à travailler durant le confinement **Télécharger Modèle** Ajouter +
- Liste des employés non autorisés à travailler durant le confinement **Télécharger Modèle** Ajouter +

JORT 94 commerc...pdf Show all X

FR 08:11 19/04/2020

3.3- Utilisation de la plateforme digitale

جدول عدد 1 قائمة إسمية لكل العمال بالمؤسسة وغير المتمتعين ببرامج الصندوق الوطني للتشغيل

نسبة مساهمة المؤجر في خلاص الأجور المدفوعة للعمال عن الفترة من إلى

جدول عدد 1 قائمة إسمية لكل العمال بالمؤسسة وغير المتمتعين ببرامج الصندوق الوطني للتشغيل											
نسبة مساهمة المؤجر في خلاص الأجور المدفوعة للعمال عن الفترة من إلى											
إسم الشركة											
السجل التجاري											
المعرف الجبائي											
رقم الانخراط بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي											
الهاتف											
الفاكس											
البريد الالكتروني											
ع/ع	الإسم	اللقب	تاريخ الانتداب	عقد الشغل (1)	رقم الضمان الاجتماعي	رقم ب ت و	الأجر الصافي عن شهر عمل	معرف الحساب البنكي/البريدي (20 رقما)	مكان عمل الأجير	رقم الهاتف الجوال	مرخص له للعمل: من ... إلى ... نعم / لا

3.3- Utilisation de la plateforme digitale

Les accords

Accord national

Avez-vous eu un accord sectoriel ?

Non
 Oui

Avez-vous eu des accords bilatéraux avec des représentants des employés ?

Non
 Oui

Solder la totalité des jours de congé annuel pour une partie de l'effectif

Nombre des employés*

Solder la totalité des jours de congé annuel pour tout l'effectif

Solder la totalité des jours de congé annuel en avance pour une partie de l'effectif

Nombre des employés*

Solder la totalité des jours de congé annuel en avance pour tout l'effectif

Cessation provisoire des activités en gardant la totalité des salaires moins 200 dinars

Du* : Jusqu'à* :

Cessation provisoire des activités en gardant la totalité des salaires

Du* : Jusqu'à* :

Cessation provisoire des activités en gardant la totalité des salaires moins 200 dinars avec récupération sur les 6 mois qui suivent le déconfinement

Du* : Jusqu'à* :

Cessation provisoire des activités en gardant la totalité des salaires avec récupération sur les 6 mois qui suivent le déconfinement

Du* : Jusqu'à* :

Autre

L'accord*

3.3- Utilisation de la plateforme digitale

➤ Accord national du 14.4.2020 [M.re des affaires sociales - l'UGTT – UTICA]

ثانيا : بالنسبة للعملة غير المصرح بأجورهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يمكن للمؤجر التصريح بهم في أجل شهر من دخول المرسوم المشار إليه أعلاه حيز التنفيذ على أن يسري مفعول هذا الانخراط وتسجيل الأجراء من تاريخه.

محمد الحبيب الكشو
وزير الشؤون الاجتماعية



سمير ماجول

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة

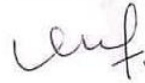
والتجارة والصناعات التقليدية



نور الدين الطوبوي

الأمين العام للاتحاد العام

التونسي للشغل



مخبر اتفاق

انعقدت بتاريخ 14 أفريل 2020 بمقر وزارة الشؤون الاجتماعية جلسة عمل على الساعة منتصف النهار بإشراف السيد محمد الحبيب الكشو وزير الشؤون الاجتماعية وبحضور كل من السيدين سمير ماجول رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ونور الدين الطوبوي الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل.

وقد خصصت الجلسة للنظر في خلاص العمال المعنيين بالإجراءات الاستثنائية والظرفية المنصوص عليها بمرسوم رئيس الحكومة المتعلق بمرافقة المؤسسات والاحاطة بأجرائها .
أولا : تمكين العمال من أجورهم كاملة بالنسبة لشهر أفريل 2020 على النحو التالي :

- 200 د بعنوان المساعدة الاستثنائية الظرفية
- بقية الأجرة : يتم صرفها من طرف المؤسسة المشغلة.



3.3- Utilisation de la plateforme digitale

Oui

Veillez justifier votre réponse

Décisions prises par l'employeur

Application de l'accord national

Application de l'accord sectoriel

Cessation totale provisoire des activités en gardant la totalité des salaires

Du* :

Jusqu'à* :

Cessation totale provisoire des activités en gardant la totalité des salaires moins 200 dinars

Du* :

Jusqu'à* :

Cessation totale provisoire des activités en gardant la totalité des salaires avec récupération sur les 6 mois qui suivent le déconfinement

Du* :

Jusqu'à* :

Cessation totale provisoire des activités en gardant la totalité des salaires moins 200 dinars avec récupération sur les 6 mois qui suivent le déconfinement

Du* :

Jusqu'à* :

3.3- Utilisation de la plateforme digitale

Cessation partielle provisoire des activités en gardant la totalité des salaires

Du* :

Jusqu'à* :

Cessation partielle provisoire des activités en gardant la totalité des salaires moins 200 dinars

Du* :

Jusqu'à* :

Cessation partielle provisoire des activités en gardant la totalité des salaires avec récupération sur les 6 mois qui suivent le déconfinement

Du* :

Jusqu'à* :

Cessation partielle provisoire des activités en gardant la totalité des salaires moins 200 dinars avec récupération sur les 6 mois qui suivent le déconfinement

Du* :

Jusqu'à* :

Solder la totalité des jours de congé annuel

Nombre des employés*

3.3- Utilisation de la plateforme digitale

Décisions de l'employeur :

- Cessation **totale provisoire** des activités en gardant:
 - la totalité des salaires
 - la totalité des salaires moins 200 dinars
 - la totalité des salaires avec récupération sur les 6 mois qui suivent le déconfinement
 - la totalité des salaires moins 200 dinars avec récupération sur les 6 mois qui suivent le déconfinement
- Cessation **partielle provisoire** des activités en gardant :
 - la totalité des salaires
 - la totalité des salaires moins 200 dinars
 - la totalité des salaires avec récupération sur les 6 mois qui suivent le déconfinement
 - la totalité des salaires moins 200 dinars avec récupération sur les 6 mois qui suivent le déconfinement

NB : on remarque qu'il n'y a pas d'options pour le paiement d'une partie des salaires.

3.3- Utilisation de la plateforme digitale

➤ Décision de l'employeur / apurement des congés

<input checked="" type="checkbox"/> Solder la totalité des jours de congé annuel pour une partie de l'effectif	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Solder la totalité des jours de congé annuel pour tout l'effectif	Nombre des employés*	<input type="text"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Solder les jours de congé annuel en avance pour une partie de l'effectif	Nombre des employés*	<input type="text"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Solder les jours de congé annuel en avance pour tout l'effectif	Nombre des employés*	<input type="text"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Autre	Décision*	<input type="text"/>

(*) : Champs obligatoires

3.3- Utilisation de la plateforme digitale



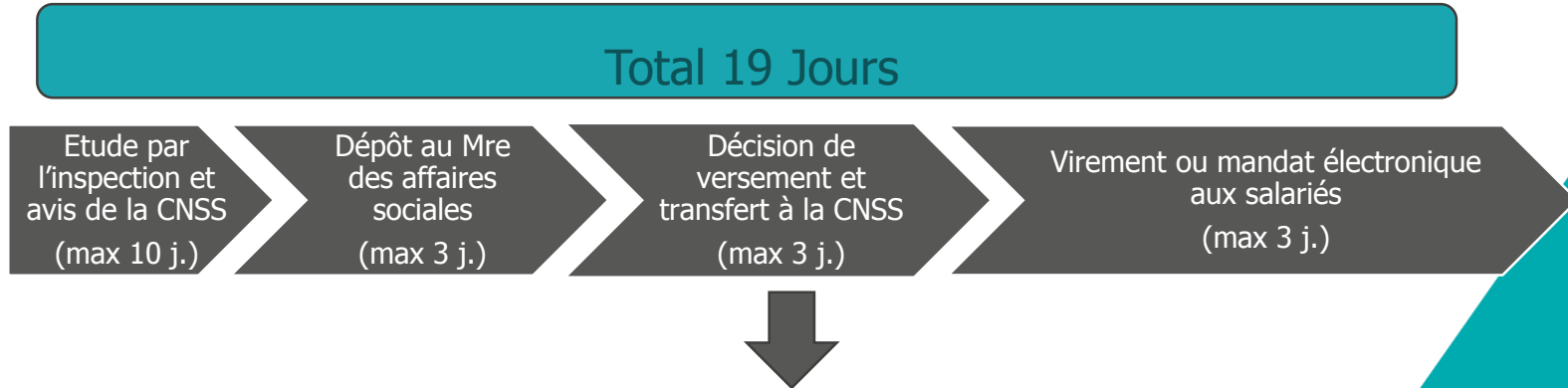
- Pièces justificatives attestant les difficultés financières * Ajouter +
- Ou pièces justificatives attestant la régression de l'activité * Ajouter +
- Ou pièces justificatives attestant les difficultés de trésorerie * Ajouter +
- Ou déclaration sur l'honneur attestant les difficultés économiques ou financières résultants du confinement sanitaire général * Ajouter +

Veuillez charger au moins un des documents marqués avec (*) ci-dessus

Précédent

Suivant

3.3- Plateforme : Processus de traitement de la demande



En cas de refus motivé notifié par le Mre des affaires sociales, l'Entreprise a un délai de 30 j. pour déposer sa contestation avec les documents justificatifs.

NB : même si le nouveau DL 2020-7 permet la tenue des commissions et réunions de l'Administration publique à distance, le délai de 19 jours semble difficile à être respecté au vu des milliers de dossiers à parvenir en peu de temps.

Que faut-il faire après l'obtention des indemnités ?

Art. 7 du Décret 2020-164 - L'entreprise bénéficiaire des procédures exceptionnelles et provisoires est tenue, dans un délai de 3 jours de la reprise de l'activité sous peine des sanctions (remboursement...), d'informer:

- l'inspection de travail
- La CNSS

en cas de reprise de l'activité des travailleurs suite à la révision des mesures de mise en confinement total.

NB : il est important pour l'employeur d'exiger des salariés les preuves de versement.

إعلام باستئناف النشاط*

2. معطيات خاصة بالمؤسسة:

- التسمية الاجتماعية:
- المقر الاجتماعي:
- عنوان نشاط المؤسسة:
- الممثل القانوني للمؤسسة:
- الهاتف / الفاكس:
- البريد الإلكتروني:
- قطاع النشاط:
- رقم الاخراط بالمستودق الوطني للضمان الاجتماعي:
- رقم المحرف الجبائي:
- رقم التسجيل بالسجل التجاري:
- تاريخ توقف المؤسسة عن النشاط بصفة جزئية أو كلية:
- تاريخ استئناف نشاط المؤسسة:

2. معطيات خاصة بالأجراء:

- العدد الجملي لعمال المؤسسة:
- عدد الأجراء القارين:
- عدد الأجراء غير القارين:
- عدد الأجراء المستأففين للنشاط:
- عدد الأجراء القارين:
- عدد الأجراء غير القارين:

إمضاء الممثل القانوني للمؤسسة

4. Risque pour l'Entreprise :

L'entreprise doit rembourser les indemnités de 200 DT :

- Les indemnités perçues en cas de non maintien, durant toute la durée de bénéfice de ces mesures, de la totalité de ses salariés permanents ou titulaires de CDD dans la limite de la période restante du contrat.
- Le **double** des indemnités perçues en cas de présentation de données erronées.

NB : l'employé aussi doit rembourser l'indemnité de 200 DT au cas où il exerce une activité rémunérée ou son propre compte pendant la période d'interruption provisoire de l'activité de l'entreprise dans laquelle ils est employé

5. Difficultés d'application

- Toutes les options relatives aux décisions de l'employeur (sur la plateforme) mentionnent exclusivement la totalité des salaires (tenant compte ou pas des 200 DT) ce qui est contradictoire avec le DL et avec les tableaux Excel de liste d'employés (mentionnant un % des salaires)
- L'application d'un taux unique de prise en charge (exp. 50%) va profiter aux employés ayant des salaires proches du SMIG.
- Que vaut l'accord signé [M.re des affaires sociales - UGTT – UTICA] ? Peut-il être contesté? Il considère l'indemnité de 200 DT comme étant un droit acquis? A noter que suite aux nombreuses contestations, l'UTICA a rendu le 15.4. un communiqué qui stipule « il faudrait considérer les sommes payées durant la période de confinement de Mars et de celles à payer au titre de salaires d'avril comme étant la consommation des soldes de congés payés ou à titre d'avance sur congés payés de 2020 ou comme des avances à rembourser à travers des heures de travail supplémentaires lors du retour de confinement ou à travers des primes de fin d'année ».

5. Difficultés d'application (suite 1)

- Est-ce qu'une entreprise peut-elle ne pas payer ses employés pour la période non travaillée en évoquant l'art. 6 du code du travail qui dispose « Le contrat de travail est une convention par laquelle l'une des parties appelée travailleur ou salarié s'engage à **fournir** à l'autre partie appelée employeur **ses services personnels** sous la direction et le contrôle de celle-ci, **moyennant une rémunération** ».
- Est-ce qu'une Entreprise qui décide de ne pas adhérer à la plateforme et de ne pas payer ses employés (en évoquant l'art. 6 du Code de travail) ou en payant une petite partie, peut-elle un jour se voir attaquée en justice par un employé pour « non assistance à personne en danger » (sanction pénale selon la Loi 66-48 Relative à l'abstention délictueuse) en cas de survenance de maladie grave...?
- Est-ce qu'une Entreprise qui souhaite récupérer les heures perdues (dans la limite de 60h / semaine) risque-t-elle de payer telle heures selon le taux majoré?
- Comment une Entreprise, en l'absence d'un Syndicat représentatif, peut-elle sauvegarder ses droits par la signature d'un accord qui serait contesté par une partie du personnel? Dans ce cas, une décision unilatérale est probablement mieux gérable.

5. Difficultés d'application (suite 2)

- Selon le Décret-Loi 2020-5, l'employeur est tenu d'opérer sur la paie d'avril une retenue de contribution exceptionnelle d'un jour de travail. Vu que telle retenue ne s'applique pas à ceux bénéficiant de l'indemnité de 200 DT (art. 2 du DL), et vu que la paie d'avril peut être traitée sans savoir la décision prise par les autorités, il est difficile d'appliquer ou non telle retenue dans le respect de la loi.
- La référence de la période d'autorisation de travail à insérer sur la plateforme pour chaque employé peut ne pas se concrétiser d'autant qu'en pratique, de nombreux employés, à défaut de transport collectif assuré par l'employeur, trouvent des difficultés à se présenter au poste de travail ou sont réticents par peur d'être contaminés.
- L'entreprise, pour payer le complément de salaire, doit faire le choix d'appliquer le DL qui parle de salaire brut (déclaré à la CNSS) ou d'appliquer les conditions de la plateforme qui parle de salaire « net ». Ceci complique d'autant le traitement de la paie d'avril.
- Comment traiter la paie d'avril en tenant compte des chances 50/50 d'avoir ou non les indemnités pour les employés?

Conclusion

L'entreprise affronte(ra) en cette période de crise de nombreuses difficultés :

- Support de charges fixes incompressibles (loyer, remboursement de crédits, frais STEG (forfait de MT), fibre optique, gardiennage, salaires administratifs, etc.) ;
- Blocage de paiement de la part des clients, directs ou indirects (ceux de la société mère);
- Blocage de financement des sociétés de factoring ;
- Annulation de commandes de clients (chute des demandes, saturation de stocks dans les magasins);
- Retenue de matières premières de la part des fournisseurs exigeant le paiement des anciennes livraisons et le paiement anticipé des nouvelles;
- Les sociétés off-shore, contrairement aux résidentes, ont des difficultés d'obtenir des crédits auprès des banques résidentes (autorisation de la BCT);
- Difficulté d'obtenir l'aide financière prévue par l'art. 11 du Décret-loi 2020-6 relatif aux mesures fiscales et financières pour réduire les conséquences du covid-19 (fonds de garantie de 500 Millions DT à débloquer jusqu'au 31.12.2020, dont seules les entreprises sinistrées vont en profiter (selon des critères à définir par une Commission M.re des finances - UTICA- UGTT – BCT – APBT). Ainsi, une société hôtelière sera priorisée par rapport à une entreprise industrielle qui va reprendre après le confinement;
- Rigidité de l'Administration (par exp. la Douane demande une déclaration API d'extension pour dédouaner une machine durant le confinement);
- Paiement des 3 acomptes provisionnels de 2020 tout en sachant à l'avance que l'IS de 2020 sera nettement inférieur à celui de 2019, ce qui va créer un report d'impôt.

Ainsi, à part certaines mesures de prorogation des échéances fiscales et sociales, et à part la majoration du quota des ventes locales (assez bureaucratique sur terrain), l'entreprise ne voit principalement à ce jour qu'une aide à l'employé : **Trop peu ... trop tard ?**

Merci pour votre attention ...

...et que demain soit meilleur !



AUDIT | TAX | ADVISORY
afinco.net

Mourad Abdelmoula
Partner

mourad@afinco.net
Tunis office



- AUDIT
- TRANSACTION SERVICES
- PAYROLL & LABOR LEGAL
- TAX CONSULTING
- TRANSFER PRICE