

Document de travail

Notes et analyses de l'ITCEQ

n° 70 - Janvier 2022

Législation du travail en Tunisie

Évaluation et impact sur l'emploi

Imed BEN RABAH



Le présent document est la propriété de l'Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives (ITCEQ). Toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, de la présente publication, faite sans l'autorisation écrite de l'ITCEQ, est considérée comme illicite et constitue une contrefaçon.

Les résultats, interprétations et conclusions émis dans cette publication sont ceux de(s) auteur(s) et ne devraient pas être attribués à l'ITCEQ, à sa Direction ou aux autorités de tutelle.

Ce document est élaboré par M. Imed BEN RABAH, dans le cadre du programme d'activité de l'ITCEQ, au sein de la Direction Centrale des Études Sociales, sous la supervision de Mme Samira CHEBAANE.

Table des matières

Résumé	1
Introduction	2
I. Indicateur de rigidité de l'emploi	3
1. Modèle conceptuel	3
2. Résultat empirique	6
3. Evolution de l'indicateur global de rigidité de l'emploi	10
4. Evolution de l'indice de « rigidité des contrats du travail »	11
5. Evolution de l'indice de « rigidité du temps de travail »	12
6. Evolution de l'indice « Obstacles à l'embauche et au licenciement »	13
7. Evolution de l'indice « réglementation du droit syndical »	14
8. Evolution de l'indice « réglementation du droit de grève »	15
II. Relation entre la rigidité de l'emploi et le chômage	16
1. Relation entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et le taux de chômage global	16
2. Relation entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et le chômage de longue durée	18
3. Relation entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et le chômage des femmes et des jeunes	19
4. Corrélations entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et les différents aspects du taux de chômage	20
Conclusion	22
Annexes	25

Liste des figures et tableaux

Figure 1 : Arborescence de l'indicateur de rigidité de l'emploi	5
Figure 2 : Classement des pays selon l'indicateur de rigidité de l'emploi 2019	7
Figure 3 : Evolution dans le temps de l'indicateur de rigidité de l'emploi	10
Figure 4 : Evolution dans le temps de l'indice Rigidité des contrats du travail	11
Figure 5 : Evolution dans le temps de l'indice Rigidité du temps de travail	12
Figure 6 : Evolution dans le temps de l'indice Obstacles à l'embauche et au licenciement	14
Figure 7 : Evolution dans le temps de l'indice Réglementation du droit syndical	15
Figure 8 : Evolution dans le temps de l'indice Réglementation du droit de grève	16
Figure 9 : Indicateur de rigidité de l'emploi et taux chômage 2019	17
Figure 10 : Indicateur de rigidité de l'emploi et taux de chômage de longue durée	18
Figure 11 : Indicateur de rigidité de l'emploi et taux de chômage des femmes	19
Figure 12 : Indicateur de rigidité de l'emploi et taux de chômage des jeunes	20
Tableau 1 : Indicateur de rigidité de l'emploi par pays (année 2019)	9
Tableau 2 : Matrice des corrélations (1970 – 2019)	21

Résumé

Cette étude évalue le degré de rigidité de la législation du travail pour la Tunisie et pour un panel de pays. Les analyses ont montré que la réforme du code de travail apparaît comme une condition nécessaire pour la relance économique en Tunisie et pour pouvoir résorber, tant soit peu, le chômage. La rigidité de la réglementation du marché du travail a engendré des distorsions qui constituent un handicap au bon fonctionnement du marché du travail tunisien. Ainsi, le code du travail constitue une contrainte en matière d'embauche, de licenciement et en matière d'adaptabilité face aux aléas du marché.

Il est recommandé d'éliminer ces « dysfonctionnements » de manière à accroître l'efficacité du fonctionnement du marché du travail; la recherche d'une flexibilité accrue du travail rendra le bon fonctionnement et les mécanismes, normaux et efficaces pour le marché de l'emploi en Tunisie. Ainsi, l'enjeu des années futures consiste en une nouvelle codification des relations de travail.

Abstract

This study assesses the degree of labor legislation rigidity for Tunisia and for a panel of countries. Analyzes have shown that the reform of the employment legislation is a necessary condition for economic recovery and to tackle unemployment in Tunisia.

The rigidity of labor market legislation has generated distortions that represent a handicap to the proper functioning of the Tunisian labor market. Thereby, the employment legislation constitutes a constraint in terms of hiring, dismissal and adaptability to market fluctuation.

It is recommended to eliminate these “malfunctions” so as to increase the efficiency of the labor market functioning; the search for increased labor flexibility will re-establish a proper functioning, normal and efficient mechanisms of the labor market in Tunisia.

Thus, the challenge for the coming years consists of a new codification of labor relations.

ملخص

يهدف هذا العمل إلى دراسة سوق الشغل التونسي مقارنة مع مجموعة من الدول فيما يتعلق بالجوانب القانونية. حيث أن عدم المرونة في قانون الشغل يشكل بالنسبة للشركات عائقا يمنعها من التكيف مع ظروف و مخاطر السوق وبالتالي فإن إضفاء المزيد من مرونة في التشريعات من شأنه أن يسمح بالتكيف أفضل مع الظروف الاقتصادية العالمية وتعزيز تنافسية الشركات مما يساهم في تحقيق النمو الاقتصادي والتقليص من البطالة.

لقد أدى نقص المرونة في تونس إلى تشوهات شكلت عائقا أمام حسن سير سوق الشغل حيث تمثلت هذه التشوهات في شدة القيود بالنسبة لسهولة التوظيف والفصل وبالتالي الحد من القدرة على التكيف مع تقلبات السوق.

وقد انبثقت من هذا العمل جملة من التوصيات التي من شأنها أن تضيف مزيدا من المرونة بما يخفف من الضغط ويحسن من أداء سوق الشغل في تونس، من أهمها إصلاح معمم وشامل للمنظومة التشريعية.

Introduction

Le problème du chômage requiert de plus en plus d'importance en Tunisie, notamment après la révolution, ce qui le place au premier rang des préoccupations des décideurs politiques. Les origines du chômage sont multiples : le phénomène démographique, le faible contenu en emploi et la qualité de la croissance économique, l'inadéquation des qualifications aux offres d'emplois et les obstacles à caractère institutionnel et légal. A ce titre, la législation du travail est articulée autour du code du travail qui a été adopté depuis 1996, soit il y a plus de 26 ans. Ceci a davantage été ressenti avec la crise de la pandémie du Covid-19, ce qui a amené plusieurs pays à réviser leurs codes de travail afin de les rendre plus flexibles, donnant, ainsi, la possibilité aux entreprises d'ajuster leurs effectifs en vue d'améliorer la résilience face à cette crise.

La législation du travail a fait l'objet de plusieurs débats scientifiques, à l'instar des travaux de l'OCDE¹ pour l'élaboration d'un indice de protection de l'emploi et les études de la Banque Mondiale pour le calcul de l'indicateur de l'embauche des travailleurs. Cependant, aucune de ces études n'a permis de dégager une série aussi longue dans le temps pour évaluer la législation du travail.

Afin de combler ce manque d'informations, notre démarche essaiera de construire un indicateur synthétique en utilisant la méthode de l'analyse factorielle sur une série chronologique continue et couvrant tous les textes du droit du travail pour un panel de pays. En premier lieu, cet indicateur nous permettra d'étudier le fonctionnement des marchés du travail et d'analyser les tendances historiques des lois régissant ce dernier.

En second lieu, l'analyse sera focalisée sur le marché du travail en Tunisie. Il s'agit de montrer comment les rigidités institutionnelles empêchent le marché de fonctionner de manière efficace et de formuler des propositions concrètes, à même de contribuer à résoudre le phénomène de cloisonnement engendré par un code du travail peu favorable à la fluidité et à l'ajustement de la force de travail aux aléas de la conjoncture économique.

¹ Voir Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013 : « Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi »

I. Indicateur de rigidité de l'emploi

L'évaluation du niveau de rigidité/flexibilité institutionnelle du marché du travail nécessite l'élaboration d'un indicateur synthétique. La construction de cet indice s'appuie sur une conjugaison de plusieurs variables relatives aux différents domaines couvrant la législation contenue dans le code du travail ainsi que le processus de négociation collective qui influencent les mécanismes de recrutement, les politiques salariales, etc.

1. Modèle conceptuel

Plusieurs méthodes ont été utilisées pour mesurer le niveau de rigidité ou de flexibilité du marché du travail. Et étant donné le caractère multidimensionnel des variables retenues pour l'évaluation du marché du travail, la mesure prend, souvent, la forme d'un indice synthétique. Tel est l'exemple de l'Indice de compétitivité Globale développé par le Forum économique de Davos (ou WEF), de l'indicateur de Développement Humain du PNUD, de l'indice de protection de l'emploi de l'OCDE ou de l'indicateur de l'embauche des travailleurs, élaboré par la Banque Mondiale. La différence qui existe entre ces indicateurs réside souvent au niveau de la conception des indices et des sous-indices et dans le choix des pondérations.

Dans le présent travail et dans le but d'élaborer un indicateur de « Rigidité de l'emploi » par pays, nous avons eu recours à la technique (ACP²) qui permet de factoriser les variables qui reflètent tous les aspects de la réglementation du droit du travail en quelques indicateurs synthétiques comparables dans le temps et dans l'espace et faciles à interpréter.

Les données proviennent essentiellement des bases de données du Centre for Business Research de Cambridge (CBR)³ qui couvre 40 variables pour 117 pays sur une période allant de 1970 à 2019.

La construction de l'indicateur de rigidité de l'emploi comprend deux étapes :

- a) La première étape consiste à classer les 40 variables⁴ selon cinq domaines et ceci en s'inspirant des travaux précédents sur la législation de protection de l'emploi de l'OCDE⁵ et de la Banque Mondiale⁶ dans les rapports de Doing business⁷. L'ACP

² L'analyse factorielle en composantes principales

³ Voir annexes

⁴ Voir annexes

⁵ Voir Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013.

⁶ Voir Doing business <http://français.doingbusiness.org/Methodology/Labor-Market-Regulation>

⁷ Le problème des travaux cités plus haut c'est qu'ils ne fournissent pas une longue série de données temporelles sur les indicateurs de protection de l'emploi.

sera appliquée sur ces cinq domaines séparément pour déterminer les pondérations à retenir dans la construction des cinq sous-indices.

Cinq groupements de variables ont été choisis :

- *Groupement 1 : Rigidité des contrats du travail :*

Cet indice ou ce groupement de variables reflète la rigidité (ou la flexibilité) liée aux différents types de contrats possibles offerts par la législation du pays.

- *Groupement 2 : Rigidité du temps de travail :*

Cet indice rend compte de la flexibilité du temps de travail et les possibilités d'aménagement du temps de travail qui correspond au mieux aux besoins de l'employeur et du salarié.

- *Groupement 3 : Obstacles à l'embauche et au licenciement :*

Cet indice ou ce facteur synthétise les variables ayant trait à des aspects qui reflètent la rigidité (ou la flexibilité) des lois lors des procédures d'embauche et de licenciement.

- *Groupement 4 : Réglementation du droit syndical :*

Ce facteur regroupe les variables qui reflètent les aspects liés au droit de constitution des syndicats et à la liberté syndicale.

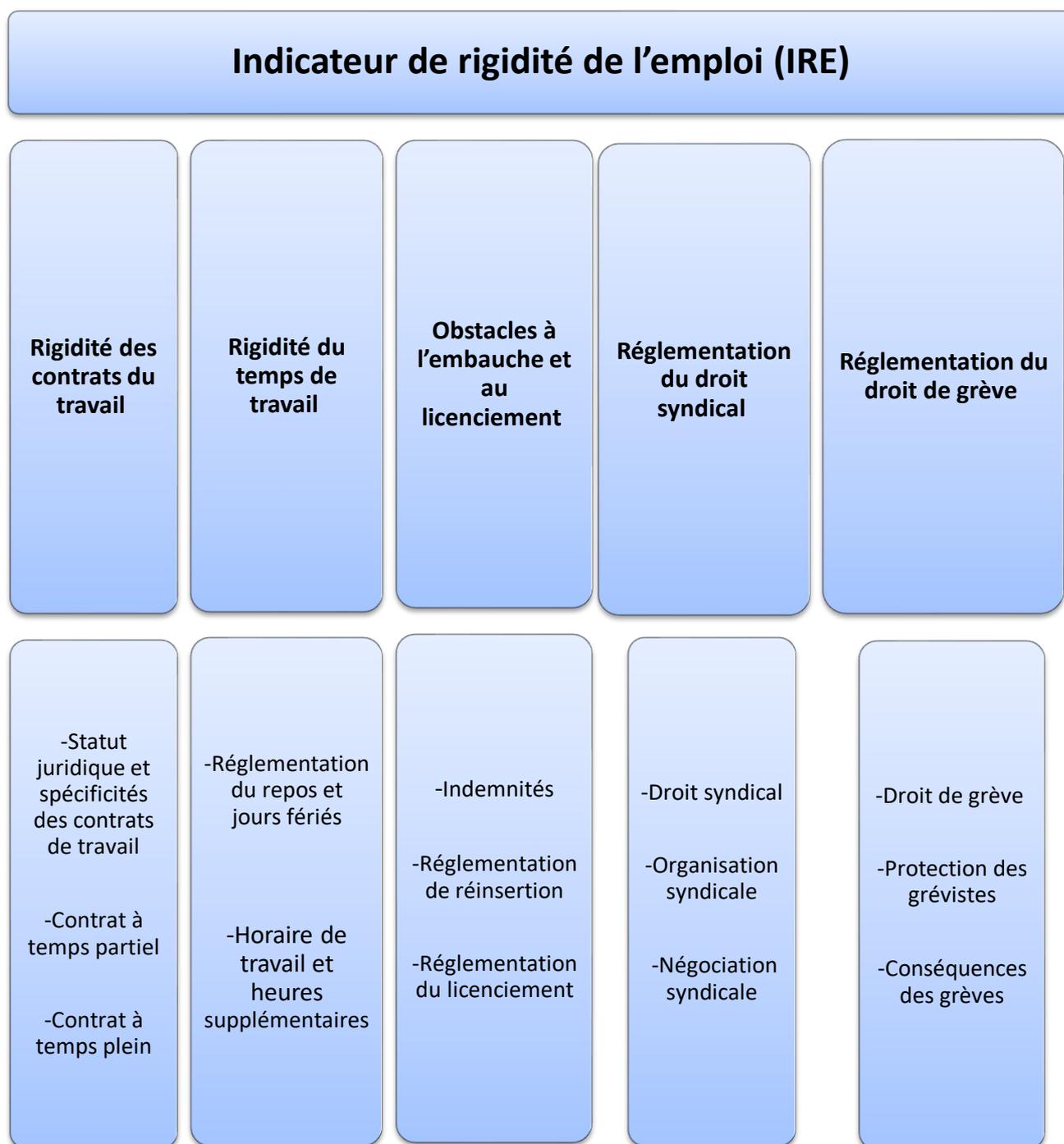
- *Groupement 5 : Réglementation du droit de grève :*

L'indice présenté ici reflète le droit des employés aux grèves prévu par la Constitution, en particulier les règles régissant ce droit tels que les préavis, les critères et les conditions de grève, ainsi que les conséquences définies par la jurisprudence pour les personnes grévistes.

- b)** Dans une deuxième étape, les indicateurs par domaine « *Rigidité des contrats du travail* », « *Rigidité du temps de travail* », « *Obstacles à l'embauche et au licenciement* », « *Réglementation du droit syndical* » et « *Réglementation du droit de grève* » ont fait l'objet d'une analyse factorielle afin de calculer l'indicateur synthétique global de rigidité du marché de l'emploi (IRE).

L'arborescence suivante résume le cheminement de la construction de l'indicateur :

Figure 1 : Arborescence de l'indicateur de rigidité de l'emploi



La valeur du test KMO est de 0.8, tous les domaines ont leurs MSA supérieurs à 0,58. Ce qui montre que ces domaines sont corrélés entre eux. Ils seront donc retenus dans la suite de l'analyse. Le test de sphéricité de Bartlett est significatif (Khi-deux = 562.8, $p = .000$).

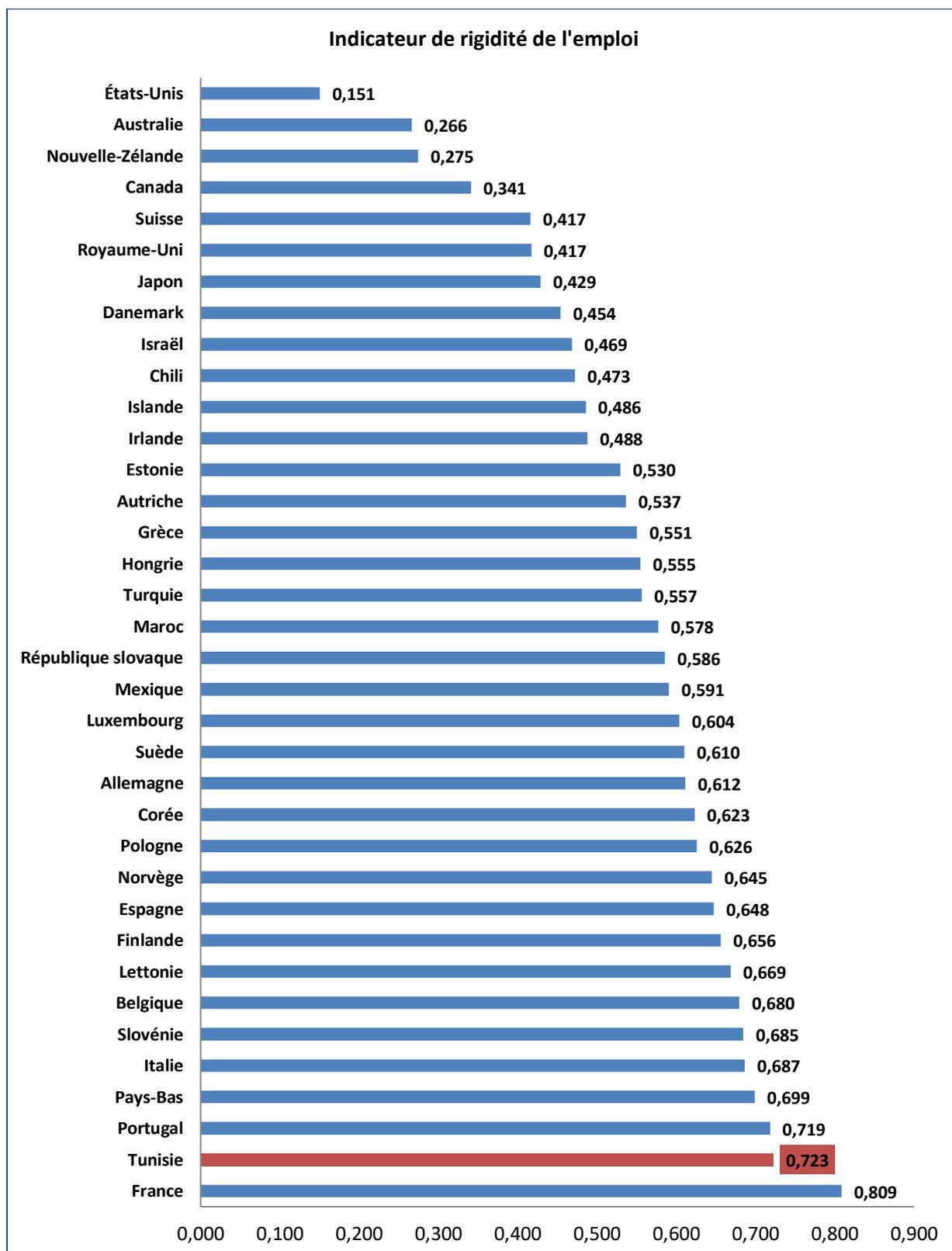
L'analyse factorielle menée sur les cinq domaines montre qu'il y a un seul facteur ayant une valeur propre égale à 1.79⁸. Ce facteur explique 73.3% de la variance totale de l'échantillon.

2. Résultat empirique

Plus l'indicateur « IRE » est proche de 1, plus la législation régissant le marché d'emploi du pays en question est rigide (et inversement plus IRE est proche de 0 plus le marché d'emploi est flexible). Les résultats montrent que la France (qui affiche un « IRE » de 0.809) et la Tunisie (qui affiche un « IRE » de 0.72) se classent parmi les pays où la législation de l'emploi est la plus rigide et/ou la plus contraignante pour les investisseurs et pour la rotation des travailleurs. Notre calcul montre, également, que ce sont les pays comme les États-Unis, la Nouvelle Zélande, l'Australie, le Royaume-Uni, le Canada et le Japon qui affichent les scores les plus faibles, traduisant une flexibilité élevée de l'emploi dans ces pays.

⁸ Acceptable puisque sa valeur est supérieure à 1.

Figure 2 : Classement des pays selon l'indicateur de rigidité de l'emploi 2019



Source : calcul de l'ITCEQ

Les résultats confirment aussi la similitude entre les législations française et tunisienne, il est reconnu que le législateur tunisien s'est inspiré du législateur français lors de l'élaboration du code du travail. Ainsi, trois indices parmi les cinq étudiés donnent des scores presque identiques pour la France comme pour la Tunisie :

- Pour l'indice Rigidité du temps de travail : le score est de 0.75 pour la France et 0.7 pour la Tunisie.
- Pour l'indice Réglementation du droit syndical : le score est de 0.67 pour la France et 0.6 pour la Tunisie.
- Pour l'indice Réglementation du droit de grève : le score est de 0.88 pour la France et 0.8 pour la Tunisie.

Tableau 1 : Indicateur de rigidité de l'emploi par pays (année 2019)

Rang	Pays	Rigidité des contrats du travail	Rigidité du temps de travail	Obstacles à l'embauche et au licenciement	Réglementation du droit syndical	Réglementation du droit de grève	Indicateur de rigidité de l'emploi
1	France	0,95	0,75	0,71	0,67	0,88	0,809
3	Tunisie	0,60	0,70	0,90	0,60	0,80	0,723
2	Portugal	0,91	0,59	0,55	0,82	0,67	0,719
5	Pays-Bas	0,70	0,69	0,68	0,81	0,65	0,699
6	Italie	0,75	0,47	0,77	0,43	0,85	0,687
4	Slovénie	0,90	0,40	0,60	0,70	0,70	0,685
9	Belgique	0,80	0,64	0,56	0,43	0,84	0,680
7	Lettonie	0,74	0,70	0,77	0,65	0,50	0,669
11	Finlande	0,81	0,71	0,56	0,57	0,60	0,656
10	Espagne	0,90	0,48	0,68	0,55	0,53	0,648
8	Norvège	0,92	0,46	0,69	0,58	0,48	0,645
12	Pologne	0,72	0,46	0,82	0,67	0,45	0,626
13	Corée	0,76	0,39	0,63	0,68	0,58	0,623
15	Allemagne	0,88	0,50	0,54	0,70	0,41	0,612
16	Suède	0,76	0,77	0,65	0,52	0,38	0,610
14	Luxembourg	0,98	0,60	0,54	0,71	0,20	0,604
18	Mexique	0,72	0,40	0,85	0,43	0,47	0,591
17	République slovaque	0,73	0,51	0,62	0,69	0,39	0,586
20	Maroc	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,578
19	Turquie	0,83	0,30	0,53	0,64	0,39	0,557
21	Hongrie	0,73	0,52	0,40	0,76	0,39	0,555
22	Grèce	0,87	0,51	0,36	0,50	0,44	0,551
23	Autriche	0,66	0,78	0,45	0,64	0,26	0,537
24	Estonie	0,62	0,52	0,58	0,52	0,41	0,530
26	Irlande	0,69	0,35	0,42	0,29	0,56	0,488
25	Islande	0,63	0,55	0,41	0,69	0,22	0,486
28	Chili	0,69	0,70	0,44	0,33	0,22	0,473
27	Israël	0,50	0,43	0,49	0,55	0,39	0,469
29	Danemark	0,59	0,72	0,37	0,38	0,26	0,454
31	Japon	0,25	0,23	0,33	0,79	0,58	0,429
30	Royaume-Uni	0,71	0,22	0,41	0,29	0,33	0,417
32	Suisse	0,48	0,54	0,32	0,48	0,31	0,417
33	Canada	0,30	0,48	0,31	0,49	0,22	0,341
34	Nouvelle-Zélande	0,28	0,18	0,37	0,31	0,22	0,275
35	Australie	0,31	0,27	0,37	0,24	0,15	0,266
36	États-Unis	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,151

Source : calcul de l'ITCEQ

Comme le montre le tableau présenté plus haut, le score élevé de l'indicateur de rigidité de l'emploi de la Tunisie est dû essentiellement à la rigidité de l'indice du « temps de travail », de l'indice de « Obstacles à l'embauche et au licenciement » et à l'indice de la « Réglementation du droit de grève ». Ainsi, la législation Tunisienne est très rigide sur ces

trois plans. Pire encore, la Tunisie affiche les scores de rigidité les plus élevés de tout l'échantillon dans ces trois facteurs.

Dans ce qui va suivre, nous avons choisi d'étudier l'évolution, sur la période 1970-2019, de l'indicateur global de rigidité de l'emploi et des cinq sous indices pour six pays⁹ : la France - la Tunisie - le Maroc – le Japon – les Etats Unis – le Royaume-Uni.

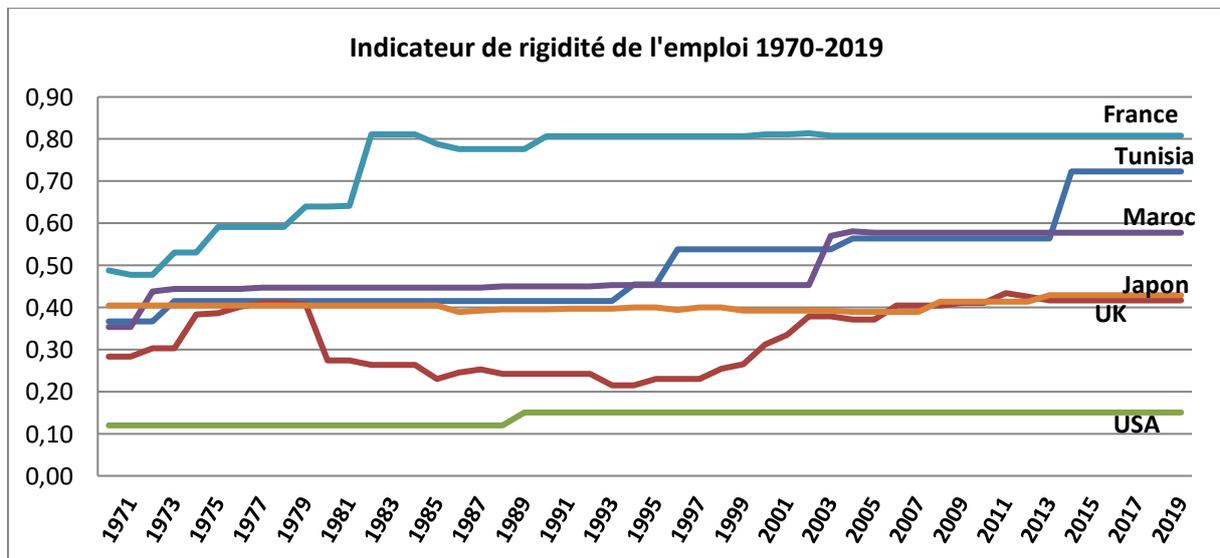
3. Evolution de l'indicateur global de rigidité de l'emploi

D'une manière générale, l'indicateur de rigidité de l'emploi montre clairement que l'évolution de la législation du travail diffère d'un pays à un autre. Ainsi, le droit du travail est beaucoup plus protecteur en France et en Tunisie qu'aux Japon et les Etats-Unis.

Le Japon et les Etats-Unis ont fourni des efforts vers plus de souplesse et de flexibilité alors que la Tunisie et la France se sont orientées vers plus de rigidité pendant la période étudiée.

Concernant la Tunisie, la trajectoire de l'indicateur montre que cette rigidité, pas trop forte pendant la période 1970-1993, a été sensiblement renforcée lors de la réforme du Code du travail en 1996 et en 2014. Ce phénomène s'est accentué après la révolution, et ce en intégrant le droit à la grève, aux manifestations et le droit syndical dans la constitution tunisienne¹⁰, adoptée en janvier 2014.

Figure 3 : Evolution dans le temps de l'indicateur de rigidité de l'emploi



Source : calcul de l'ITCEQ

⁹ Le choix des pays est arbitraire et pour des raisons de visibilité graphique nous nous sommes limités à six pays.

¹⁰ Constitution de la République Tunisienne :

Article36 : Le droit syndical, y compris le droit de grève, est garanti.

Article37 : La liberté de réunion et de manifestation pacifiques est garantie.

La forte rigidité qui caractérise le marché de l'emploi en Tunisie, présente un véritable obstacle pour l'employeur et pour la pérennité et la compétitivité de l'entreprise tunisienne¹¹ et présente même une contrainte pour les employés.

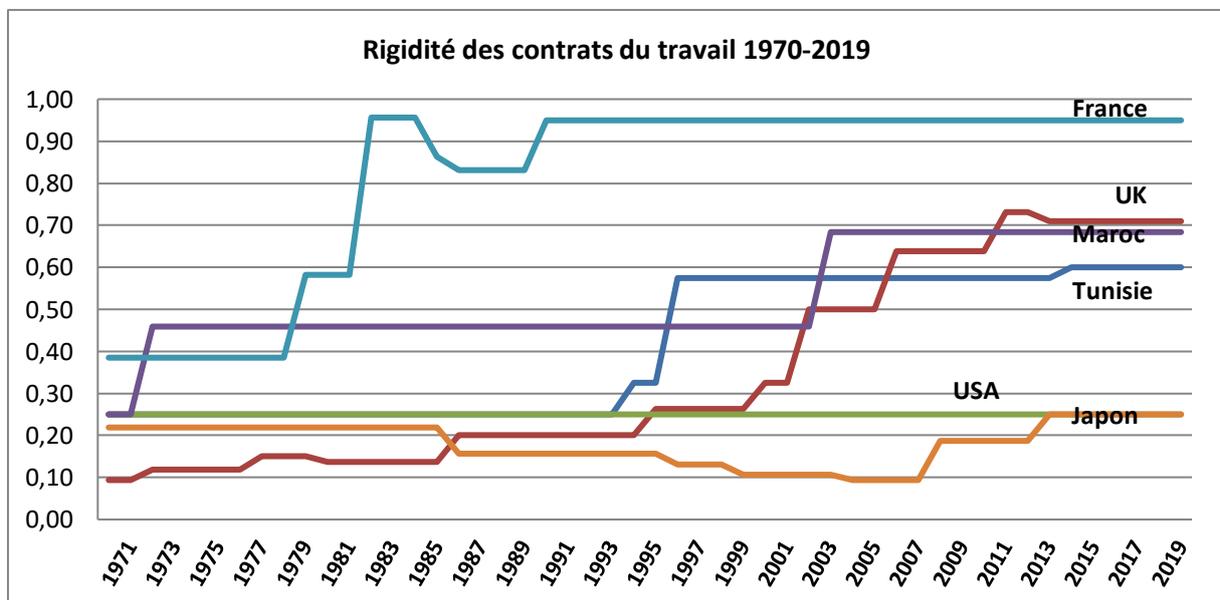
Du côté de l'employeur, la rigidité du marché de l'emploi diminue les possibilités d'action et de réaction des chefs d'entreprises face aux aléas du marché en diminuant la possibilité d'embaucher et de licencier, le privant ainsi, d'agir au moment opportun pour l'intérêt de son entreprise.

Du côté du salarié, et d'après une étude réalisée par l'OCDE¹², la flexibilité du temps de travail contribuerait positivement au bien-être des employés.

4. Evolution de l'indice de « rigidité des contrats du travail »

Pour le sous-indice de la « rigidité des contrats du travail », nous remarquons que les Etats Unis, est le pays où la législation offre le plus de flexibilité. En effet, les USA, ont poussé la flexibilité contractuelle entre employeur et employé à l'extrême, ainsi, le contrat n'est pas pour autant obligatoire, un simple accord verbal peut suffire. Ce type de contrat, appelé « At Will », rend légal un arrangement oral passé entre les deux parties.

Figure 4 : Evolution dans le temps de l'indice Rigidité des contrats du travail



Source : calcul de l'ITCEQ

¹¹ Voir les résultats de l'enquête annuelle sur le climat des affaires et la compétitivité 2019. Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives (ITCEQ).

¹² OCDE: Better Life Index Country Reports. 2016.

Pour le cas tunisien, le droit du travail dans sa réforme du 15 juin 1996, a introduit pour la première fois une réglementation spécifique du contrat à durée déterminée. Cette réforme, introduite après l'adhésion de la Tunisie aux accords de l'OMC et la signature de l'accord d'association avec l'Union Européenne, vise à apporter plus de flexibilité et permettre aux entreprises tunisiennes de s'adapter au nouveau contexte économique. Toutefois, et en dépit de cette tendance vers plus de flexibilité au niveau du contrat de travail, quelques rigidités persistent. C'est le cas, par exemple, du contrat à durée déterminée (CDD) qui accorde au salarié, les mêmes conditions de travail garanties aux salariés permanents.

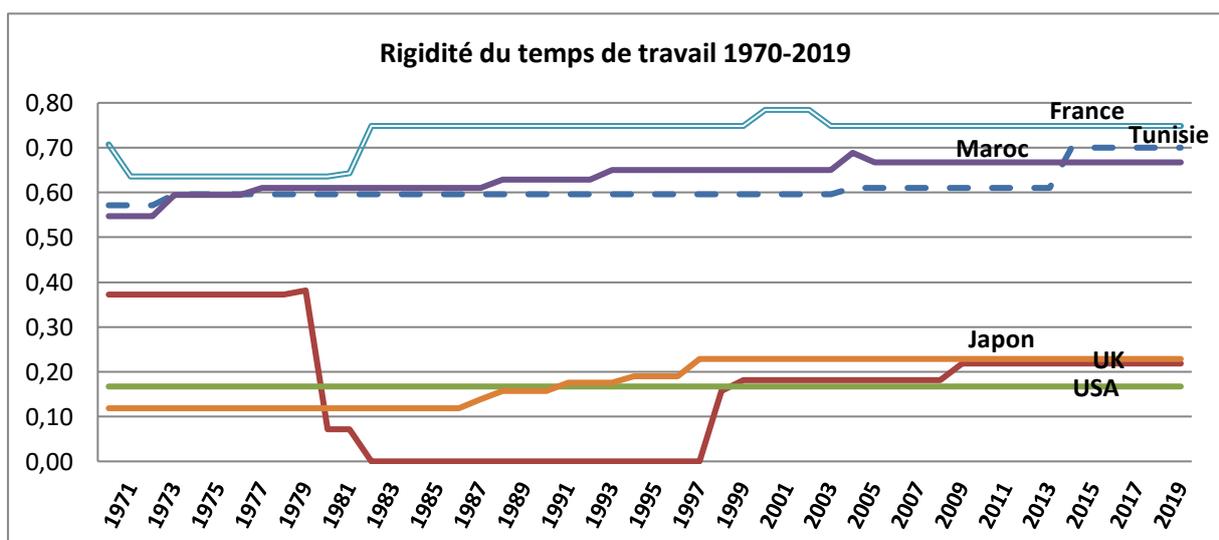
De la sorte, la réforme du code de travail tunisien en 1996, est venue pour encadrer et restreindre le recours au contrat de travail à durée déterminée. En effet la loi du 15/07/1996, a été promulguée pour protéger les employés face au recours exagéré à ce type de contrat de travail. De ce fait, l'indicateur de rigidité du contrat de travail a fait un saut de 0.3 (en 1995) à 0.57 (en 1996).

5. Evolution de l'indice de « rigidité du temps de travail »

Concernant l'indice de rigidité du temps de travail, le gap est énorme entre la Tunisie, la France, le Maroc d'une part et le Japon, les Etats Unis, le Royaume-Uni d'autre part et ce sur toute la période étudiée.

En Tunisie, le système horaire est annualisé et fixé par un accord collectif entre les partenaires sociaux, cet accord ne prend pas, totalement, en compte les spécificités sectorielles et reflète par ailleurs une rigidité extrême par rapport aux autres pays.

Figure 5 : Evolution dans le temps de l'indice Rigidité du temps de travail



Source : calcul de l'ITCEQ

Le cas le plus flexible est celui du Royaume-Uni où l'Etat a, dans les années 80 et 90, légiféré des lois en faveur d'une politique de réduction et d'aménagement du temps de travail pour relancer l'emploi.

Dans ce cadre, deux grandes réformes ont été lancées :

- Favoriser les emplois à temps partiel, c'est à dire accorder l'avantage aux horaires individuels à temps réduit, aussi il est légal de cumuler deux mi-temps pour le même travailleur.
- Inciter les entreprises à adopter les politiques de temps choisi pour faire face aux fluctuations du marché.

L'exemple le plus marquant est celui du secteur privé et particulièrement le secteur de l'hôtellerie et de la restauration où la durée du temps de travail est fixée lors de la signature du contrat de travail et où les entreprises établissent eux-mêmes le système de paiement des heures supplémentaires.

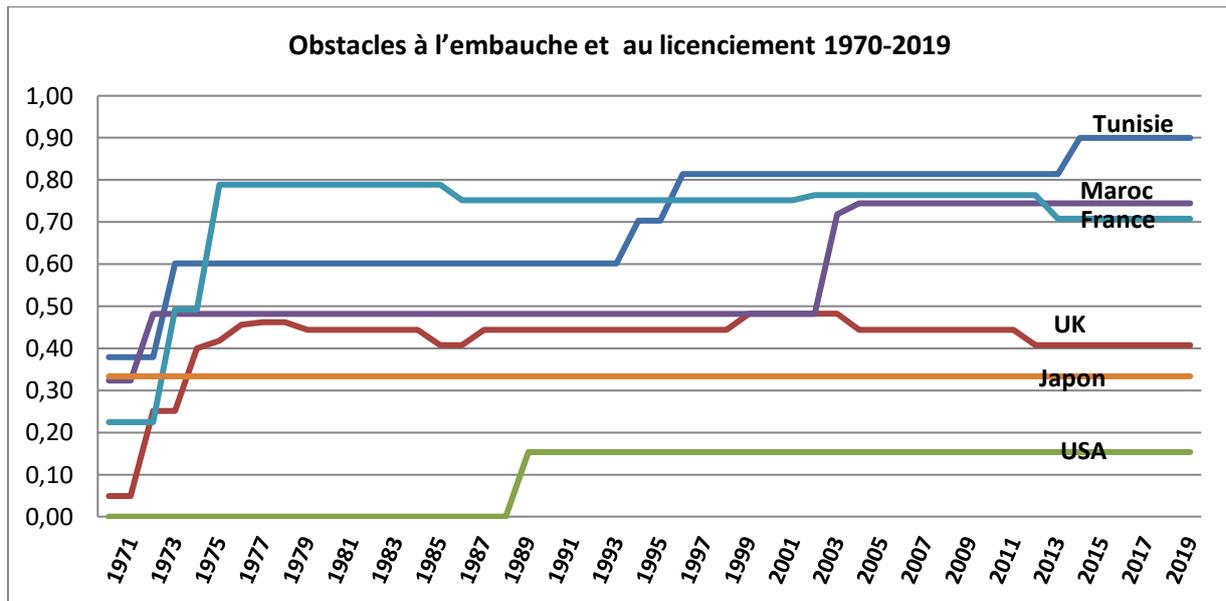
6. Evolution de l'indice « Obstacles à l'embauche et au licenciement »

En ce qui concerne le licenciement, le droit du travail tunisien obéit aux règles les plus strictes et les plus contraignantes pour l'employeur, comparativement à tous les pays de l'échantillon étudié. En effet, tous les articles du code de travail relatifs au licenciement sont à la faveur de l'employé et, en cas de litige, la priorité est donnée à la préservation de l'emploi.

Implicitement, le caractère dissuasif du licenciement imposé par le code du travail tunisien présente un frein à l'embauche. Ainsi, cette rigidité constitue un critère de poids au moment de la prise de décision de recruter de nouveaux employés du fait que les entreprises ne souhaitent pas subir les conséquences financières de la résiliation du contrat de travail¹³.

¹³ Climat des affaires et Compétitivité des entreprises : Résultats de l'enquête 2015. Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives (ITCEQ).

Figure 6 : Evolution dans le temps de l'indice Obstacles à l'embauche et au licenciement



Source : calcul de l'ITCEQ

Le cas opposé est celui des Etats-Unis où dans la plupart des États, l'employeur comme l'employé peuvent mettre terme au contrat à tout moment, sans aucun justificatif.

7. Evolution de l'indice « réglementation du droit syndical »

Le droit syndical en Tunisie est garanti dans la constitution par l'Article 36. L'article 5 du code de travail, accorde également, beaucoup de faveur aux syndicalistes au détriment des employeurs.

A titre d'exemple :

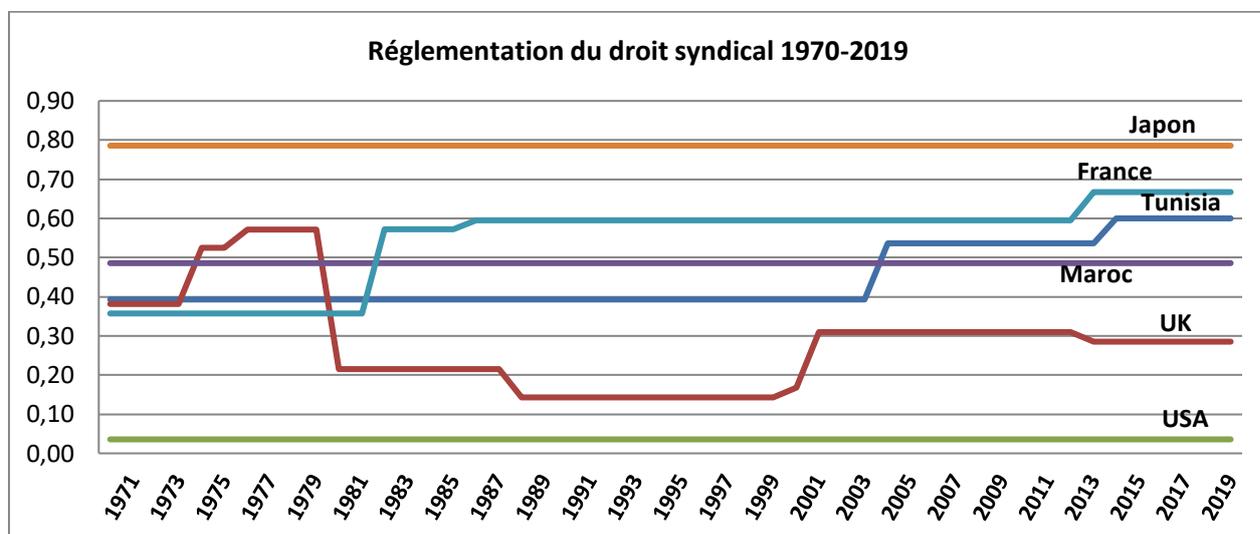
- L'employeur est obligé par la loi de recevoir les délégués syndicaux de l'établissement une fois par mois et lorsque le besoin se manifeste¹⁴.
- L'employeur est obligé par la loi de réserver au syndicat de son établissement un local meublé si possible¹⁵.
- Si un délégué syndical dans un établissement est appelé à rejoindre par exemple l'Union Générale Tunisienne du Travail ou tout autre syndicat professionnel, il est

¹⁴ Code du travail tunisien : convention collective cadre article 5 « Droit syndical et liberté d'opinion ». Publication de l'imprimerie officielle de la République Tunisienne 2010.

¹⁵ Code du travail tunisien : convention collective cadre article 5 « Droit syndical et liberté d'opinion ». Publication de l'imprimerie officielle de la République Tunisienne 2010.

placé dans la situation de détachement avec possibilité de percevoir l'intégralité ou une partie de son salaire¹⁶.

Figure 7 : Evolution dans le temps de l'indice Réglementation du droit syndical



Source : calcul de l'ITCEQ

Toutes ces faveurs ne constituent pas un facteur de rigidité en soi; elles pourraient représenter un obstacle, seulement si, le comportement des syndicalistes se limite aux revendications plutôt que de constituer une force de proposition susceptible d'améliorer le climat social au sein de l'entreprise et d'accroître, par conséquent, sa performance.

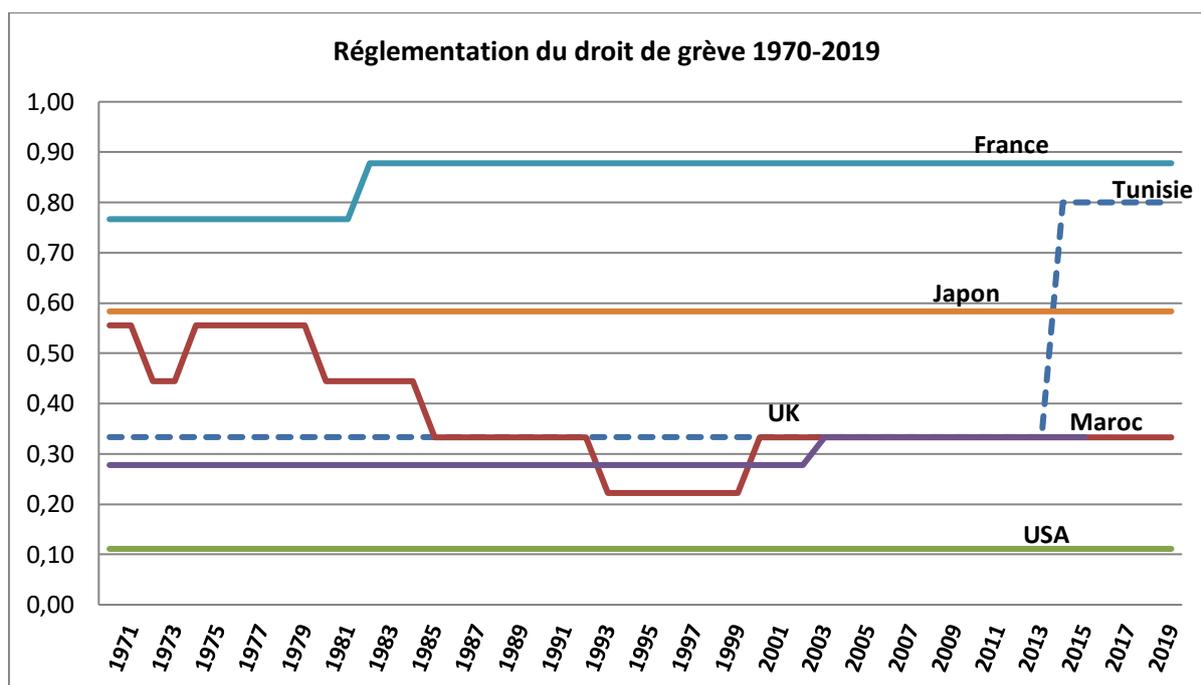
8. Evolution de l'indice « réglementation du droit de grève »

En France comme en Tunisie, le score de l'indice de la réglementation du droit de grève est le plus élevé (0.88 pour la France et 0.8 pour la Tunisie) alors que les États-Unis affichent le score le plus faible (0.16).

Ainsi, aux États-Unis, le droit de grève n'est pas reconnu à tout employé et, selon la gravité de la situation, l'État a le droit d'annuler à tout moment une grève et de réquisitionner les personnels grévistes.

¹⁶ Code du travail tunisien : convention collective cadre article5 «Droit syndical et liberté d'opinion». Publication de l'imprimerie officielle de la République Tunisienne 2010.

Figure 8 : Evolution dans le temps de l'indice Réglementation du droit de grève



Source : calcul de l'ITCEQ

En Tunisie, l'indice du droit de grève a augmenté en 2014 avec l'introduction des articles 36 et 37 dans la Constitution. Ces deux articles garantissent le droit des travailleurs à manifester et de faire des grèves incluant aussi les conflits sociaux¹⁷.

Les actions de grève ou de lock-out sont aussi reconnues dans l'Article 376 du code du travail.

II. Relation entre la rigidité de l'emploi et le chômage

L'objet de cette partie consiste à étudier la relation entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et les différentes variables relatives au chômage : le taux de chômage global, le chômage des jeunes, le chômage de longue durée et le chômage selon le genre.

1. Relation entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et le taux de chômage global

L'analyse de la relation entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et le taux de chômage, définie comme étant le nombre de chômeurs en pourcentage de la population active¹⁸ (les statistiques et la définition retenue des chômeurs est celle de l'OCDE et qui concernent les

¹⁷ Article36 : Le droit syndical, y compris le droit de grève, est garanti.

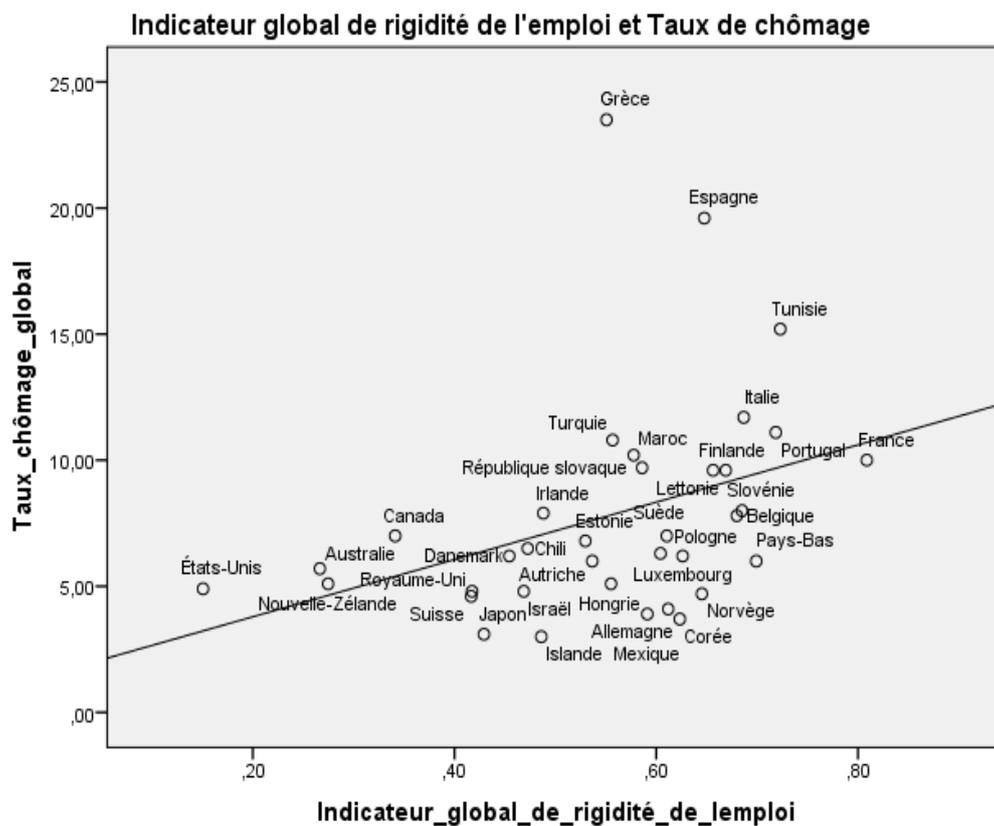
Article37 : La liberté de réunion et de manifestation pacifiques est garantie.

¹⁸ Ce sont les chômeurs, les salariés et les travailleurs indépendants

individus qui déclarent ne pas travailler et qui sont prêts pour occuper un emploi si ce dernier se présente). Les personnes qui ne cherchent pas d'emplois ne sont pas considérées comme chômeurs.

Ainsi, les résultats montrent clairement une relation de causalité entre les deux variables. En effet, plus les lois et le marché de l'emploi sont rigides (IRE proche de 1 sur l'axe des abscisses), plus le taux de chômage est élevé dans le pays en question.

Figure 9 : Indicateur de rigidité de l'emploi et taux chômage 2019



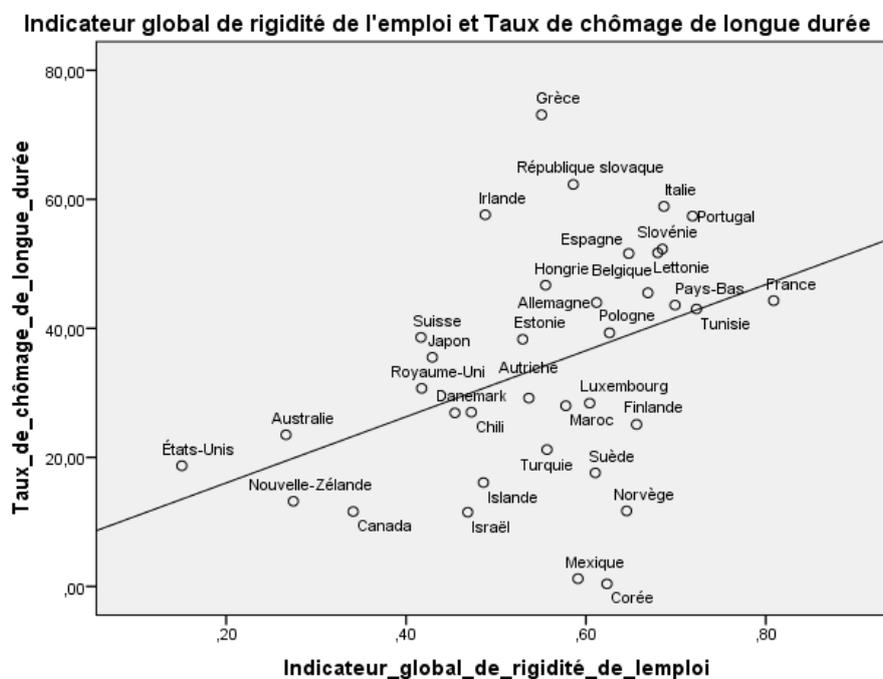
La France et la Tunisie confirment les résultats, les deux pays affichent des taux de chômeurs élevés associés aux marchés d'emplois les plus rigides dans notre échantillon. D'un autre côté, les États-Unis et le Royaume-Uni affichent les taux de chômage les plus faibles et les législations de la protection de l'emploi les plus flexibles.

2. Relation entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et le chômage de longue durée

Nous allons effectuer le même travail que précédemment en testant la relation entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et le chômage de longue durée.

Selon la définition de l'OCDE, le chômage de longue durée regroupe les personnes au chômage depuis un an et plus¹⁹. Cette variable est exprimée par rapport au nombre total de chômeurs. Ainsi, le taux de chômage de longue durée, s'il est élevé, traduit par excellence des problèmes de fonctionnement du marché de l'emploi.

Figure 10 : Indicateur de rigidité de l'emploi et taux de chômage de longue durée

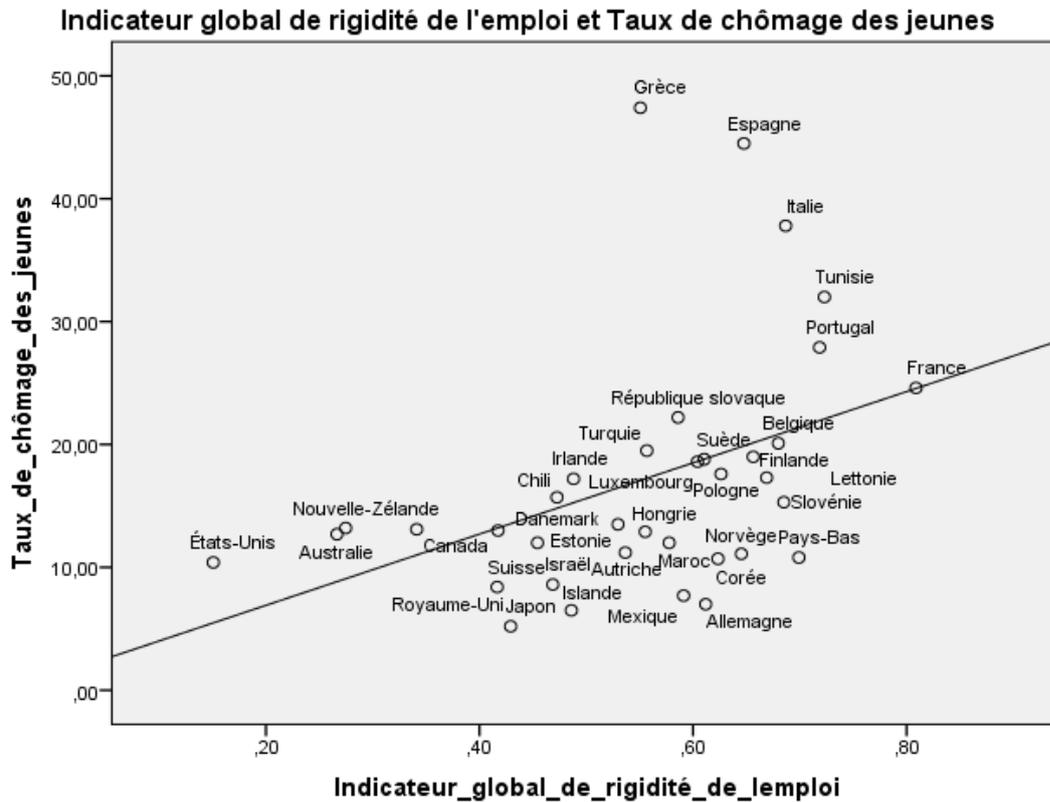


La lecture du graphique montre une certaine relation entre les deux facteurs et il en ressort, à partir de l'analyse de ces deux variables, que la variation de l'indicateur de rigidité de l'emploi explique en grande partie le chômage de longue durée. Cette corrélation montre qu'un marché d'emploi rigide réduit considérablement la possibilité d'être recruté et augmente la difficulté d'accéder au marché de l'emploi, constituant ainsi un piège aux personnes qui cherchent à décrocher un poste de travail en allongeant la période d'attente. Toutefois, des exceptions se dégagent, ainsi la Corée de sud affiche un taux de chômage très faible combiné à un code de travail assez rigide.

¹⁹ OCDE : <https://data.oecd.org/fr/unemp/taux-de-chomage.htm>

Le marché de l'emploi en Tunisie est caractérisé par un taux de chômage élevé, surtout pour les jeunes et les femmes, qui sont les deux catégories les plus vulnérables de chômeurs. La rigidité du code du travail constitue un obstacle majeur pour ces deux catégories de chômeurs afin d'accéder au marché de l'emploi.

Figure 12 : Indicateur de rigidité de l'emploi et taux de chômage des jeunes



4. Corrélations entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et les différents aspects du taux de chômage

La matrice des coefficients de corrélation linéaire entre l'indicateur de rigidité de l'emploi, le taux de chômage globale, le taux de chômage des jeunes, le taux de chômage des femmes, le taux de chômage des hommes et le taux de chômage de longue durée est la suivante :

Tableau 2 : Matrice des corrélations (1970 – 2019)

	indicateur_global_de_rigidite_emploi	Taux_chômage_global	Taux_chômage_Hommes	Taux_chômage_Femmes	Taux_chômage_Longue_Durée	Taux_chômage_Jeunes
indicateur_global_de_rigidite_emploi	1	,529	,504	,519	,674**	,594*
Taux_chômage_global		1	,975**	,974**	,571**	,910**
Taux_chômage_Hommes			1	,903**	,550**	,857**
Taux_chômage_Femmes				1	,546**	,915**
Taux_chômage_Longue_Durée					1	,598**
Taux_chômage_Jeunes						1
Nonmbre d'observations	36	36	36	36	36	36

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Source : Elaboré par l'auteur à partir du logiciel Eviews

Les principales conclusions de l'analyse à travers la matrice des corrélations sont les suivantes :

De prime abord, nous pouvons constater que les corrélations sont caractérisées par leur signe positif, ce qui confirme la relation selon laquelle plus l'indicateur de rigidité de l'emploi est élevé plus les variables liées au taux de chômage sont élevées. Ainsi une réglementation stricte du marché de l'emploi semble augmenter le taux de chômage, le taux de chômage des jeunes, le taux de chômage des femmes, le taux de chômage des hommes et le taux de chômage de longue durée.

La plupart des corrélations ont un coefficient supérieur à 0.5. Ceci prouve que la majorité des liaisons entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et les variables du taux de chômage sont assez significatives.

Certaines corrélations sont relativement importantes prouvant un degré de détermination important des liaisons entre les variables impliquées. Les liaisons entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et le taux de chômage de longue durée, d'une part, et entre l'indicateur de rigidité de l'emploi et taux de chômage des jeunes, d'autre part, fournissent des exemples de liaisons stables.

Cependant, dans le panel étudié des exceptions se dégagent, à titre d'exemple, l'Allemagne, la Norvège et la Corée du sud se démarquent par des taux de chômage près du plein emploi et des lois régissant le marché de l'emploi très rigides. Ces performances sont expliquées par le fait que la population en âge de travailler diminue et par le fait que la croissance y est relativement élevée.

Conclusion

L'évolution du droit du travail dans le temps montre deux tendances différentes : la première concerne les pays comme la Tunisie et la France avec une politique orientée vers plus de rigidité et ayant comme argument majeur la stabilité de l'emploi et la deuxième concerne des pays comme les États-Unis et la Grande Bretagne où la politique est plutôt dirigée vers plus de flexibilité et ayant comme argument plus de souplesse au profit des employeurs.

La construction et l'analyse de l'indicateur de rigidité de l'emploi nous ont éclairées sur le degré de souplesse du droit du travail Tunisien. La législation du travail en Tunisie est caractérisée par un aspect protecteur des employés titulaires d'un contrat de travail et représente un frein aux nouveaux recrutements, en effet, l'analyse des résultats des politiques actives de l'emploi montre que sur la période 2006 – 2015 un total de 820 milles jeunes bénéficiaires de ces programmes, plus de 70% des stagiaires (c a d près de 574 milles) redeviennent chômeurs. De ce fait, l'activité économique en Tunisie a besoin de ces jeunes (les 574 milles) en tant que stagiaires pour le bon fonctionnement de l'activité économique, mais quand il s'agit de recrutement et de signature définitive de contrat, il existe un blocage, sans doute, entraîné par l'excessive rigidité du code du travail tunisien et une crainte d'embauche par les employeurs.

L'indicateur de rigidité de l'emploi a révélé que la Tunisie dispose des lois de protection de l'emploi très rigides et au profit des employés, constituant ainsi un obstacle majeur pour les jeunes à la recherche d'un premier emploi et menaçant même la pérennité des entreprises tunisiennes en limitant leur marge d'adaptation face à la concurrence internationale. Cette rigidité explique, en partie, l'augmentation de la part de l'emploi informel et le recours aux formes de travail précaire (contrats stagiaires, travail à temps partiel ...).

A titre comparatif, le Maroc, considéré comme le concurrent direct de la Tunisie dans la région de l'Afrique du nord, dispose d'un « IRE » beaucoup plus faible que celui de la Tunisie, ce qui lui confère une législation de travail beaucoup plus flexible et attractive en termes d'IDE.

Aujourd'hui, le contexte de compétitivité accrue et la dynamique technologique et de savoir exigent davantage de flexibilité à la fois pour l'entreprise et pour le chercheur d'emploi. Également, les nouvelles contraintes conjoncturelles ou crises éventuelles exigent la révision du code de travail afin de le rendre plus flexible et de prendre en compte les nouvelles formes de travail (le télétravail, le travail en temps partagé, Le co-working, le travail en freelance).

Mais ces réformes ne doivent, en aucun cas, toucher aux acquis des travailleurs durement obtenus.

Par ailleurs, les investigations menées dans le cadre de ce travail montrent que le dispositif légal tunisien comporte trois obstacles majeurs à l'emploi et au climat des affaires :

- Rigidité du temps de travail : dans la quête de flexibilité favorable à un environnement de concurrence et pour améliorer la compétitivité des entreprises et créer plus d'emplois, aujourd'hui et presque partout dans le monde des voix exigent plus de souplesse du temps de travail. Cette dernière prend plusieurs formes dont principalement « le partage du travail ».

Le partage de travail²² qui vise à lier durée de travail et création d'emploi, exprime une nouvelle forme de solidarité entre employés et chômeurs. Cette forme, adoptée en Allemagne, en France ou encore en Italie, constitue une des politiques majeures de lutte contre le chômage dans ces pays.

La flexibilité du temps de travail est souvent aussi citée comme instrument de bien-être des travailleurs, leur permettant de modeler leur temps de travail selon leurs obligations personnelles et familiales.

Par ailleurs, les entreprises ne disposent pas de cet instrument de réglage du temps de travail leur permettant de redéployer le temps de travail selon la conjoncture du marché et selon les exigences de la production.

La souplesse du temps de travail peut donc être favorable pour les employeurs comme pour les employés et les personnes à la recherche d'emploi.

- Obstacles à l'embauche et au licenciement : concernant le droit du licenciement en Tunisie, il est aussi parmi les plus rigides au monde et constitue un frein face à la gestion des effectifs et génère des coûts exorbitants, pénalisant les entreprises et décourageant l'emploi. A ce niveau, le droit de licenciement en Tunisie limite sensiblement la liberté de l'employeur²³.
- Réglementation du droit de grève : En Tunisie, le droit de grève a été inscrit dans la constitution en 2014 (articles 36 et 37) et les travailleurs peuvent manifester et faire

²²Exemple l'Allemagne a choisi de mettre 25 % de sa population active à temps partiel.

²³ Voir les résultats de l'enquête sur la compétitivité des entreprises dans l'étude « Climat des affaires et compétitivité des entreprises : Résultats de l'enquête 2015. (Septembre 2016) ». Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives (ITCEQ).

des grèves et les conflits sociaux sont garantis par la loi. Ce qui n'est pas le cas dans beaucoup de pays, tel que le Maroc, à titre d'exemple.

Aux États-Unis, le droit de grève est décrit par la loi Taft-Harley et considéré comme un acte symbolique légal tant qu'il ne constitue pas une entrave au bon déroulement du travail.

Annexes

1. Indicateur de rigidité de l'emploi

	Tunisia					
	<i>Rigidité des contrats du travail</i>	<i>Rigidité du temps de travail</i>	<i>Obstacles à l'embauche et au licenciement</i>	<i>Réglementation du droit syndical</i>	<i>Réglementation du droit de grève</i>	<i>IRE</i>
	<i>Tunisia</i>	<i>Tunisia</i>	<i>Tunisia</i>	<i>Tunisia</i>	<i>Tunisia</i>	<i>Tunisia</i>
1970	0,25	0,57	0,38	0,39	0,33	0,37
1971	0,25	0,57	0,38	0,39	0,33	0,37
1972	0,25	0,57	0,38	0,39	0,33	0,37
1973	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1974	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1975	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1976	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1977	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1978	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1979	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1980	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1981	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1982	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1983	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1984	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1985	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1986	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1987	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1988	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1989	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1990	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1991	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1992	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1993	0,25	0,60	0,60	0,39	0,33	0,41
1994	0,33	0,60	0,70	0,39	0,33	0,45
1995	0,33	0,60	0,70	0,39	0,33	0,45
1996	0,58	0,60	0,81	0,39	0,33	0,54
1997	0,58	0,60	0,81	0,39	0,33	0,54
1998	0,58	0,60	0,81	0,39	0,33	0,54
1999	0,58	0,60	0,81	0,39	0,33	0,54
2000	0,58	0,60	0,81	0,39	0,33	0,54
2001	0,58	0,60	0,81	0,39	0,33	0,54
2002	0,58	0,60	0,81	0,39	0,33	0,54
2003	0,58	0,60	0,81	0,39	0,33	0,54
2004	0,58	0,61	0,81	0,54	0,33	0,56
2005	0,58	0,61	0,81	0,54	0,33	0,56
2006	0,58	0,61	0,81	0,54	0,33	0,56
2007	0,58	0,61	0,81	0,54	0,33	0,56
2008	0,58	0,61	0,81	0,54	0,33	0,56
2009	0,58	0,61	0,81	0,54	0,33	0,56
2010	0,58	0,61	0,81	0,54	0,33	0,56
2011	0,58	0,61	0,81	0,54	0,33	0,56
2012	0,58	0,61	0,81	0,54	0,33	0,56
2013	0,58	0,61	0,81	0,54	0,33	0,56
2014	0,60	0,70	0,90	0,60	0,80	0,72
2015	0,60	0,70	0,90	0,60	0,80	0,72
2016	0,60	0,70	0,90	0,60	0,80	0,72
2017	0,60	0,70	0,90	0,60	0,80	0,72
2018	0,60	0,70	0,90	0,60	0,80	0,72
2019	0,60	0,70	0,90	0,60	0,80	0,72

United Kingdom (UK)

	<i>Contrat de travail</i>	<i>Durée du travail</i>	<i>Embauche et licenciement</i>	<i>Droit syndical</i>	<i>Droit de grève</i>	<i>IRE</i>
	<i>UK</i>	<i>UK</i>	<i>UK</i>	<i>UK</i>	<i>UK</i>	<i>UK</i>
1970	0,09	0,37	0,05	0,38	0,56	0,28
1971	0,09	0,37	0,05	0,38	0,56	0,28
1972	0,12	0,37	0,25	0,38	0,44	0,30
1973	0,12	0,37	0,25	0,38	0,44	0,30
1974	0,12	0,37	0,40	0,52	0,56	0,38
1975	0,12	0,37	0,42	0,52	0,56	0,39
1976	0,12	0,37	0,46	0,57	0,56	0,40
1977	0,15	0,37	0,46	0,57	0,56	0,41
1978	0,15	0,37	0,46	0,57	0,56	0,41
1979	0,15	0,38	0,44	0,57	0,56	0,41
1980	0,14	0,07	0,44	0,21	0,44	0,27
1981	0,14	0,07	0,44	0,21	0,44	0,27
1982	0,14	0,00	0,44	0,21	0,44	0,26
1983	0,14	0,00	0,44	0,21	0,44	0,26
1984	0,14	0,00	0,44	0,21	0,44	0,26
1985	0,14	0,00	0,41	0,21	0,33	0,23
1986	0,20	0,00	0,41	0,21	0,33	0,25
1987	0,20	0,00	0,44	0,21	0,33	0,25
1988	0,20	0,00	0,44	0,14	0,33	0,24
1989	0,20	0,00	0,44	0,14	0,33	0,24
1990	0,20	0,00	0,44	0,14	0,33	0,24
1991	0,20	0,00	0,44	0,14	0,33	0,24
1992	0,20	0,00	0,44	0,14	0,33	0,24
1993	0,20	0,00	0,44	0,14	0,22	0,22
1994	0,20	0,00	0,44	0,14	0,22	0,22
1995	0,26	0,00	0,44	0,14	0,22	0,23
1996	0,26	0,00	0,44	0,14	0,22	0,23
1997	0,26	0,00	0,44	0,14	0,22	0,23
1998	0,26	0,16	0,44	0,14	0,22	0,25
1999	0,26	0,18	0,48	0,14	0,22	0,27
2000	0,33	0,18	0,48	0,17	0,33	0,31
2001	0,33	0,18	0,48	0,31	0,33	0,33
2002	0,50	0,18	0,48	0,31	0,33	0,38
2003	0,50	0,18	0,48	0,31	0,33	0,38
2004	0,50	0,18	0,44	0,31	0,33	0,37
2005	0,50	0,18	0,44	0,31	0,33	0,37
2006	0,64	0,18	0,44	0,31	0,33	0,41
2007	0,64	0,18	0,44	0,31	0,33	0,41
2008	0,64	0,18	0,44	0,31	0,33	0,41
2009	0,64	0,22	0,44	0,31	0,33	0,41
2010	0,64	0,22	0,44	0,31	0,33	0,41
2011	0,73	0,22	0,44	0,31	0,33	0,43
2012	0,73	0,22	0,41	0,31	0,33	0,43
2013	0,71	0,22	0,41	0,29	0,33	0,42
2014	0,71	0,22	0,41	0,29	0,33	0,42
2015	0,71	0,22	0,41	0,29	0,33	0,42
2016	0,71	0,22	0,41	0,29	0,33	0,42
2017	0,71	0,22	0,41	0,29	0,33	0,42
2018	0,71	0,22	0,41	0,29	0,33	0,42
2019	0,71	0,22	0,41	0,29	0,33	0,42

USA

	<i>Contrat de travail</i>	<i>Durée du travail</i>	<i>Embauche et licenciement</i>	<i>Droit syndical</i>	<i>Droit de grève</i>	<i>IRE</i>
	<i>USA</i>	<i>USA</i>	<i>USA</i>	<i>USA</i>	<i>USA</i>	<i>USA</i>
1970	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1971	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1972	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1973	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1974	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1975	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1976	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1977	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1978	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1979	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1980	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1981	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1982	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1983	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1984	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1985	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1986	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1987	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1988	0,25	0,17	0,00	0,04	0,11	0,12
1989	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
1990	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
1991	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
1992	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
1993	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
1994	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
1995	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
1996	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
1997	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
1998	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
1999	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2000	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2001	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2002	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2003	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2004	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2005	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2006	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2007	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2008	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2009	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2010	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2011	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2012	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2013	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2014	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2015	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2016	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2017	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2018	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15
2019	0,25	0,17	0,15	0,04	0,11	0,15

Maroc

	<i>Contrat de travail</i>	<i>Durée du travail</i>	<i>Embauche et licenciement</i>	<i>Droit syndical</i>	<i>Droit de grève</i>	<i>IRE</i>
	<i>Maroc</i>	<i>Maroc</i>	<i>Maroc</i>	<i>Maroc</i>	<i>Maroc</i>	<i>Maroc</i>
1970	0,25	0,55	0,32	0,49	0,28	0,35
1971	0,25	0,55	0,32	0,49	0,28	0,35
1972	0,46	0,55	0,48	0,49	0,28	0,44
1973	0,46	0,59	0,48	0,49	0,28	0,44
1974	0,46	0,59	0,48	0,49	0,28	0,44
1975	0,46	0,59	0,48	0,49	0,28	0,44
1976	0,46	0,59	0,48	0,49	0,28	0,44
1977	0,46	0,61	0,48	0,49	0,28	0,45
1978	0,46	0,61	0,48	0,49	0,28	0,45
1979	0,46	0,61	0,48	0,49	0,28	0,45
1980	0,46	0,61	0,48	0,49	0,28	0,45
1981	0,46	0,61	0,48	0,49	0,28	0,45
1982	0,46	0,61	0,48	0,49	0,28	0,45
1983	0,46	0,61	0,48	0,49	0,28	0,45
1984	0,46	0,61	0,48	0,49	0,28	0,45
1985	0,46	0,61	0,48	0,49	0,28	0,45
1986	0,46	0,61	0,48	0,49	0,28	0,45
1987	0,46	0,61	0,48	0,49	0,28	0,45
1988	0,46	0,63	0,48	0,49	0,28	0,45
1989	0,46	0,63	0,48	0,49	0,28	0,45
1990	0,46	0,63	0,48	0,49	0,28	0,45
1991	0,46	0,63	0,48	0,49	0,28	0,45
1992	0,46	0,63	0,48	0,49	0,28	0,45
1993	0,46	0,65	0,48	0,49	0,28	0,45
1994	0,46	0,65	0,48	0,49	0,28	0,45
1995	0,46	0,65	0,48	0,49	0,28	0,45
1996	0,46	0,65	0,48	0,49	0,28	0,45
1997	0,46	0,65	0,48	0,49	0,28	0,45
1998	0,46	0,65	0,48	0,49	0,28	0,45
1999	0,46	0,65	0,48	0,49	0,28	0,45
2000	0,46	0,65	0,48	0,49	0,28	0,45
2001	0,46	0,65	0,48	0,49	0,28	0,45
2002	0,46	0,65	0,48	0,49	0,28	0,45
2003	0,68	0,65	0,72	0,49	0,33	0,57
2004	0,68	0,69	0,74	0,49	0,33	0,58
2005	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2006	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2007	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2008	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2009	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2010	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2011	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2012	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2013	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2014	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2015	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2016	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2017	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2018	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58
2019	0,68	0,67	0,74	0,49	0,33	0,58

France

	Contrat de travail	Durée du travail	Embauche et licenciement	Droit syndical	Droit de grève	IRE
	France	France	France	France	France	France
1970	0,39	0,71	0,22	0,36	0,77	0,49
1971	0,39	0,64	0,22	0,36	0,77	0,48
1972	0,39	0,64	0,22	0,36	0,77	0,48
1973	0,39	0,64	0,49	0,36	0,77	0,53
1974	0,39	0,64	0,49	0,36	0,77	0,53
1975	0,39	0,64	0,79	0,36	0,77	0,59
1976	0,39	0,64	0,79	0,36	0,77	0,59
1977	0,39	0,64	0,79	0,36	0,77	0,59
1978	0,39	0,64	0,79	0,36	0,77	0,59
1979	0,58	0,64	0,79	0,36	0,77	0,64
1980	0,58	0,64	0,79	0,36	0,77	0,64
1981	0,58	0,64	0,79	0,36	0,77	0,64
1982	0,96	0,75	0,79	0,57	0,88	0,81
1983	0,96	0,75	0,79	0,57	0,88	0,81
1984	0,96	0,75	0,79	0,57	0,88	0,81
1985	0,86	0,75	0,79	0,57	0,88	0,79
1986	0,83	0,75	0,75	0,60	0,88	0,78
1987	0,83	0,75	0,75	0,60	0,88	0,78
1988	0,83	0,75	0,75	0,60	0,88	0,78
1989	0,83	0,75	0,75	0,60	0,88	0,78
1990	0,95	0,75	0,75	0,60	0,88	0,81
1991	0,95	0,75	0,75	0,60	0,88	0,81
1992	0,95	0,75	0,75	0,60	0,88	0,81
1993	0,95	0,75	0,75	0,60	0,88	0,81
1994	0,95	0,75	0,75	0,60	0,88	0,81
1995	0,95	0,75	0,75	0,60	0,88	0,81
1996	0,95	0,75	0,75	0,60	0,88	0,81
1997	0,95	0,75	0,75	0,60	0,88	0,81
1998	0,95	0,75	0,75	0,60	0,88	0,81
1999	0,95	0,75	0,75	0,60	0,88	0,81
2000	0,95	0,78	0,75	0,60	0,88	0,81
2001	0,95	0,78	0,75	0,60	0,88	0,81
2002	0,95	0,78	0,76	0,60	0,88	0,81
2003	0,95	0,75	0,76	0,60	0,88	0,81
2004	0,95	0,75	0,76	0,60	0,88	0,81
2005	0,95	0,75	0,76	0,60	0,88	0,81
2006	0,95	0,75	0,76	0,60	0,88	0,81
2007	0,95	0,75	0,76	0,60	0,88	0,81
2008	0,95	0,75	0,76	0,60	0,88	0,81
2009	0,95	0,75	0,76	0,60	0,88	0,81
2010	0,95	0,75	0,76	0,60	0,88	0,81
2011	0,95	0,75	0,76	0,60	0,88	0,81
2012	0,95	0,75	0,76	0,60	0,88	0,81
2013	0,95	0,75	0,71	0,67	0,88	0,81
2014	0,95	0,75	0,71	0,67	0,88	0,81
2015	0,95	0,75	0,71	0,67	0,88	0,81
2016	0,95	0,75	0,71	0,67	0,88	0,81
2017	0,95	0,75	0,71	0,67	0,88	0,81
2018	0,95	0,75	0,71	0,67	0,88	0,81
2019	0,95	0,75	0,71	0,67	0,88	0,81

Japon

	Contrat de travail	Durée du travail	Embauche et licenciement	Droit syndical	Droit de grève	IRE
	Japon	Japon	Japon	Japon	Japon	Japon
1970	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1971	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1972	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1973	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1974	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1975	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1976	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1977	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1978	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1979	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1980	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1981	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1982	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1983	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1984	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1985	0,22	0,12	0,33	0,79	0,58	0,40
1986	0,16	0,12	0,33	0,79	0,58	0,39
1987	0,16	0,14	0,33	0,79	0,58	0,39
1988	0,16	0,16	0,33	0,79	0,58	0,40
1989	0,16	0,16	0,33	0,79	0,58	0,40
1990	0,16	0,16	0,33	0,79	0,58	0,40
1991	0,16	0,18	0,33	0,79	0,58	0,40
1992	0,16	0,18	0,33	0,79	0,58	0,40
1993	0,16	0,18	0,33	0,79	0,58	0,40
1994	0,16	0,19	0,33	0,79	0,58	0,40
1995	0,16	0,19	0,33	0,79	0,58	0,40
1996	0,13	0,19	0,33	0,79	0,58	0,39
1997	0,13	0,23	0,33	0,79	0,58	0,40
1998	0,13	0,23	0,33	0,79	0,58	0,40
1999	0,11	0,23	0,33	0,79	0,58	0,39
2000	0,11	0,23	0,33	0,79	0,58	0,39
2001	0,11	0,23	0,33	0,79	0,58	0,39
2002	0,11	0,23	0,33	0,79	0,58	0,39
2003	0,11	0,23	0,33	0,79	0,58	0,39
2004	0,09	0,23	0,33	0,79	0,58	0,39
2005	0,09	0,23	0,33	0,79	0,58	0,39
2006	0,09	0,23	0,33	0,79	0,58	0,39
2007	0,09	0,23	0,33	0,79	0,58	0,39
2008	0,19	0,23	0,33	0,79	0,58	0,41
2009	0,19	0,23	0,33	0,79	0,58	0,41
2010	0,19	0,23	0,33	0,79	0,58	0,41
2011	0,19	0,23	0,33	0,79	0,58	0,41
2012	0,19	0,23	0,33	0,79	0,58	0,41
2013	0,25	0,23	0,33	0,79	0,58	0,43
2014	0,25	0,23	0,33	0,79	0,58	0,43
2015	0,25	0,23	0,33	0,79	0,58	0,43
2016	0,25	0,23	0,33	0,79	0,58	0,43
2017	0,25	0,23	0,33	0,79	0,58	0,43
2018	0,25	0,23	0,33	0,79	0,58	0,43
2019	0,25	0,23	0,33	0,79	0,58	0,43

2. Méthode du « Centre for Business Research »

La méthode du « Centre for Business Research »

Le Centre for Business Research de Cambridge (CBR) mène des recherches interdisciplinaires fondées sur des données probantes sur les déterminants de la croissance économique et du développement durable et sur le droit du travail dans le monde. La méthodologie consiste à faire un codage des données légales à l'aide d'une technique de codage lexicométrique (transformer les textes de lois en chiffres). Cette méthode permet de construire des séries chronologiques permettant de suivre les variations du droit du travail sur le long terme avec, en plus, des possibilités de comparaison inter-pays. Il est à signaler, par ailleurs, que la caractéristique distinctive de ces jeux de données stipule que toutes les sources légales pour le codage des données soient décrites en détail dans des livres de codes

3. Présentation des variables

La base publiée par le Centre for Business Research de Cambridge pour les 117 pays, décline le code de protection de l'emploi en 40 variables (sur la base de critères ou de questions) en donnant des scores à chacune d'elle, cette notification se présente comme suit :

Variable 1 : la manière de déterminer le statut juridique au travail (par loi ou par les parties contractantes):

0 : quand les parties contractantes ont la possibilité de choisir entre un engagement d'emploi indépendant, ou un engagement sous la forme de salarié.

0.5 : quand la loi permet que le statut du travailleur soit établi suivant la nature du contrat parachevé par les contractants.

1 : quand la loi seule conçoit automatiquement le statut des travailleurs.

Variable 2 : Y a-t-il une différence des droits entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein ?

1 : quand le code de travail du pays admet l'égalité des droits pour les employés à temps partiel²⁴.

0,5 : quand le code de travail du pays accorde un droit moins favorable pour les employés à temps partiel (nous prenons pour exemple une loi sur la non-discrimination par genre).

0 : quand aucun des cas cités ci-dessus n'existe.

Variable 3 : Y a-t-il une différence entre le coût du licenciement des travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein ?

1 : quand le code de travail du pays accorde aux employés à temps partiel les mêmes droits que les employés à temps plein concernant la protection face à la révocation (avis préalable, prime et protection face au licenciement abusif).

0 : quand le cas cité ci-dessus n'est pas existant.

Variable 4 : Les contrats à temps fixe ne sont admis que dans les cas des travaux à durée limitée.

1 : quand le code de travail du pays exige des limitations importantes à la fin des contrats de durée limitée. (Exemple si la loi ne permet les recrutements provisoires que pour les emplois de nature temporaire comme le travail saisonnier, les stages de formation ou le cas de substitution en cas de vacance suite à un congé maternité ou autres causes avancées).

0 : quand le cas cité ci-dessus n'est pas existant.

Variable 5 : Y a-t-il une différence entre le traitement des travailleurs titulaires avec contrat à durée déterminée et les employés permanents ?

1 : quand le code de travail du pays accorde la parité de traitement pour tout employé titulaire qui travaille avec un contrat à durée déterminée²⁵.

²⁴ Exemple : Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

²⁵ Exemple : Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

0,5 : quand le code de travail du pays accorde un droit moins généreux pour les employés titulaires d'un emploi à durée déterminée.

0 : quand aucun des cas cités ci-dessus n'est existant.

Variable 6 : La durée la plus longue accordée pour des contrats à de durée déterminée.

C'est la somme des durées des contrats à durée déterminée admise par la loi, pour que l'emploi ne soit reconnu permanent. Le score est normalisé de 0 à 1,

1 : quand la somme des durées est au maximum un an.

0 : quand la somme des durées est de 10 ans ou plus, ou bien si la loi n'exige pas de limite.

Variable 7 : concernant le travail intérimaire (s'il est banni ou strictement contrôlé).

1 : quand le code de travail du pays condamne le travail intérimaire.

0,5 : quand le code de travail impose des règles strictes pour recourir à ce type de contrats.

Variable 8 : Les travailleurs intérimaires ont-ils le même traitement que les travailleurs permanents dans le même établissement.

1 : quand ils ont les mêmes droits et le même traitement.

0,5 : quand ils ont moins de droits que les travailleurs permanents dans le même établissement.

0 : quand aucun des cas cités ci-dessus n'est existant.

Variable 9 : Le droit aux repos annuels.

Calcule la durée totale du repos annuel rémunéré selon le droit ou les conventions collectives. Le score est standardisé sur une échelle de 0 à 1, (1 quand la durée est de 30 jours de congés par an).

Variable 10 : Le droit aux jours fériés.

Calcule la durée totale des jours fériés/payés, garantie par la loi ou les conventions collectives.

Le score est standardisé sur une échelle de 0 à 1 (1 quand la durée est de 18 jours de congés par an).

Variable 11 : La législation sur les primes pour les heures supplémentaires.

Mesure sur une échelle de 0 à 1 la prime normale pour les heures supplémentaires garantie par la loi ou les conventions collectives.

1 : quand la prime normale est égale au double du salaire pour les heures supplémentaires.

0.5 : quand la prime normale est égale à 50% du salaire pour les heures supplémentaires.

0 : quand il n'y a pas de primes pour les heures supplémentaires.

Variable 12 : La législation sur le travail du weekend.

Comme pour le cas précédent, la variable 12 attribue un score de 0 à 1 pour la prime sur le travail du weekend.

1 : quand la prime est égale au double du salaire ou si le travail du weekend est interdit.

0.5 : quand la prime est égale à 50% du salaire.

0 : quand il n'y a pas de primes pour le travail du weekend.

Variable 13 : Plafonnement des heures supplémentaires.

Evalue le nombre maximal hebdomadaire des heures supplémentaires par semaine accordé par le code du travail du pays.

1 : quand il existe un plafond pour les heures supplémentaires de travail par semaine.

0.5 : quand il existe un plafond par rapport à une période de référence (moyenne) supérieure à une semaine.

0 : quand il n'y a pas de limite.

Variable 14 : Nombre d'heures de travail par semaine.

Cette variable évalue le nombre normal d'heures de travail par semaine maximum. La notification est sur une échelle de 0 à 1.

1 : pour un travail hebdomadaire égal ou inférieur à 35 heures.

0 : pour un travail hebdomadaire égal ou supérieur à 50 heures.

Variable 15 : Nombre d'heures de travail par jour.

Cette variable reflète le nombre d'heures de travail par jour en diminuant les temps de pauses.

1 : pour une durée quotidienne de 8 heures et moins.

0 : pour une durée quotidienne supérieure à 8 heures.

Variable 16 : Durée du préavis avant le licenciement.

Cette variable mesure le nombre de semaines de préavis avant le licenciement (pour une ancienneté de trois ans de travail dans l'établissement).

Le score est affecté comme suit :

0 : pour une durée de 0 semaine.

1 : pour une durée de 12 semaines.

Variable 17 : Indemnité suite à une résiliation du contrat du travail pour des raisons économiques.

Cette variable calcule le montant de l'indemnité (en nombre de semaine) suite à une résiliation du contrat de travail pour des raisons économiques.

0 : pour une indemnité de 0 semaine.

1 : pour une indemnité de 12 semaines.

Variable 18 : L'ancienneté minimale au travail donnant droit à une protection dans les cas d'un licenciement abusif.

Cette variable mesure l'ancienneté nécessaire d'un employé pour qu'il ait droit à la protection en cas de licenciement abusif.

0 : pour une ancienneté de 3 ans et plus.

1 : pour une ancienneté de 0 mois.

Variable 19 : Le non-respect de forme en cas de licenciement par l'employeur, peut-il engendrer la qualification de licenciement abusif ?

1 : quand c'est une condition obligatoire pour que le licenciement soit considéré comme abusif.

0,33 : quand le non-respect de forme est considéré comme un facteur parmi d'autres pour que le licenciement soit considéré comme abusif.

0 : quand il n'y a pas dans le droit du travail du pays de lois encadrant le licenciement.

Variable 20 : Dans quel cas le licenciement peut-il avoir lieu ?

1 : une pour faute grave.

0,67 : pour des motifs plus souples : comme l'incompétence ou un nombre d'employés excédentaires...

0,33 : pour des motifs dites "juste" ou "équitable", selon les critères du code du travail.

0 : quand le licenciement peut s'effectuer sans motif.

Variable 21 : Réinsertion et indemnité suite au licenciement abusif.

1 : quand la réinsertion dans l'ancien emploi est considérée comme l'indemnisation réglementaire pour les licenciements abusifs.

0,67 : quand la réinsertion est considérée comme une alternative parmi d'autres.

0,33 : quand le dédommagement est considéré comme réparation normale.

0 : quand il n'y a pas de dédommagement pour licenciement abusif.

Variable 22 : Les obligations avant le licenciement.

1 : quand le code du travail impose à l'employeur d'obtenir l'accord préalable d'un organisme d'Etat, avant d'exécuter un licenciement.

0,67 : quand le code du travail impose à l'employeur juste d'informer un organisme d'Etat, avant d'appliquer un licenciement.

0,33 : quand le code du travail impose à l'employeur juste d'informer le salarié par écrit avant d'appliquer un licenciement.

0 : quand le code du travail impose à l'employeur juste d'informer verbalement l'employé avant licenciement.

Variable 23 : Réglementation et organisation du licenciement économique.

1 : quand le code du travail impose à l'employeur de respecter certains critères au licenciement comme l'ancienneté au travail, l'état matrimonial ou le nombre de personnes à charge...

0 : quand le cas cité ci-dessus n'est pas existant.

Variable 24 : Avantage à la réinsertion.

1 : quand le code du travail contraint l'employeur à donner la priorité pour la réinsertion d'anciens employés.

0 : quand le cas cité ci-dessus n'est pas existant.

Variable 25 : Si la constitution du pays accorde le droit de créer des syndicats ?

Le score est attribué de la façon suivante :

1 : si oui.

0,67 : quand la Constitution considère le syndicat comme une affaire d'intérêt public.

0,33 quand il existe une limite à la liberté de créer des syndicats.

0 : pour les autres cas.

Variable 26 : La loi constitutionnelle du pays à propos des négociations collectives.

Cette variable est en relation avec le fait que la constitution du pays donne droit aux négociations collectives.

La notification est la suivante :

1 : quand le droit est clairement permis par la Constitution du pays.

0,67 : quand la Constitution considère les négociations collectives comme une affaire d'intérêt public.

0,33 : quand la négociation collective est inscrite d'une autre manière dans la Constitution.

0 : pour les autres cas.

Variable 27 : Devoir de négociation.

1 : quand les employeurs sont constitutionnellement obligés de négocier avec les syndicats.

0 : quand les employeurs ne sont pas constitutionnellement obligés de négocier avec les syndicats.

Variable 28 : Elargissement des accords collectifs.

Le score est attribué de la façon suivante :

1 : quand le code du travail permet l'extension automatique des accords collectifs à d'autres secteurs.

0 : quand le code du travail ne permet pas l'extension automatique des accords collectifs aux syndicats non signataires.

Variable 29 : Affiliation à l'union ouvrière.

1 : quand le droit du travail autorise l'affiliation syndicale avant et après le recrutement.

0,5 : quand le droit du travail autorise l'affiliation syndicale seulement après le recrutement.

0 : quand le droit du travail n'autorise pas l'affiliation syndicale.

Variable 30 : Désignation des membres du conseil d'administration.

1 : quand le droit du travail autorise le syndicat ou ses affiliés à désigner les membres du conseil d'administration des établissements.

0 : si non.

Variable 31 : Implication des travailleurs dans les décisions.

1 : quand le comité d'entreprise (composé de travailleurs) a par le droit le pouvoir de prendre des décisions avec les employeurs.

0,67 : quand dans certaines conditions quand le comité d'entreprise a par le droit le pouvoir de prendre des décisions avec les employeurs.

0,5 : uniquement si l'employeur le demande, quand le comité d'entreprise a la possibilité de prendre des décisions avec les employeurs.

0,33 : quand l'employeur informe les travailleurs directement et qu'il n'y a pas d'obligation par la loi de mettre en place un comité d'entreprise.

0 : pour les autres cas.

Variable 32 : Les conséquences des grèves sauvages.

1 : quand le droit du travail ne considère pas illicites les grèves non autorisées, ou décidées instantanément par les employés en dehors de tout cadre syndicale.

0 : quand le cas cité ci-dessus n'est pas existant.

Variable 33 : Les conséquences des grèves politiques.

1 : quand le droit du travail autorise des grèves et des actions par les salariés contre le gouvernement du pays.

0 : quand le cas cité ci-dessus n'est pas existant.

Variable 34 : Les conséquences des grèves de soutien.

1 : quand il n'ya pas de réserve sur les grèves secondaires ou de soutien.

0,5 : quand il ya des exigences pour les grèves secondaires.

0 : cas différent.

Variable 35 : Fermeture provisoire suite à un conflit collectif.

1 : si la fermeture provisoire suite à un conflit collectif est interdite.

0 : cas différent.

Variable 36 : Protection des grèves collectives (ou grève de zèle) par la constitution.

Cette variable reflète le degré de protection par la constitution du pays, des grèves collectives (ou des grèves qui consistent à ralentir le travail au sein de l'établissement).

1 : quand le droit aux grèves collectives est clairement concédé par la Constitution.

0,67 : quand le droit aux grèves collectives est considéré comme une affaire d'intérêt public.

0,33 : quand le droit aux grèves collectives est cité d'une autre manière dans la Constitution.

0 : cas différent.

Variable 37 : Temps d'attente avant l'entame d'une grève.

1 : quand le droit du travail impose un préavis ou un délai d'attente avant d'entamer une grève.

0 : quand le droit du travail n'impose pas un délai d'attente avant une grève.

Variable 38 : Devoir d'apaisement social.

1 : quand il n'est pas interdit de faire de grève quand un contrat social est en cours.

0 : quand il est strictement interdit de faire des grèves alors qu'un contrat social vient d'être signé entre les parties.

Variable 39 : Entente ou arrangement nécessaire avant une grève.

1 : quand le droit du travail n'exige pas des démarches pour arranger un différend entre employés et patrons avant une grève.

0 : quand le droit du travail prévoit une telle démarche.

-Variable 40 : Substitution des grévistes.

1 : quand il est strictement refusé d'écarter ou même de substituer du poste de travail toute personne gréviste.

0 : quand le droit du travail ne considère pas une telle substitution comme illégale.

 : (+216) 71 802 044
 : (+216) 71 787 034
 : boc@itceq.tn
 : 27, Rue du Liban
1002 - Tunis Belvédère

www.itceq.tn