

LPA NEWS

LEGAL & TAX

TUNISIE

ALGÉRIE

MAROC

LYBIE

Veille:

La représentation syndicale dans les entreprises : Entre un vide législatif et une pratique complexe

Legal IT:

L'émergence d'une nouvelle forme de monnaie

Chronique:

Compétence de la chambre commerciale, Moyens de preuve, Expertise : Une Analyse de l'Arrêt de la Cour de Cassation chambre civile n° 2015-21606

JURI'BIBLIO:

Comment préparer le dossier de réinscription au registre de commerce



L'environnement juridique et du droit en Tunisie, assiste à un rythme rapide, en matière de production de la règle du droit, voir même un phénomène d'«inflation normative».

Conséquence d'un tel constat, une multiplication des branches de droit, avec l'apparition de certaines nouvelles, liées à la digitalisation et à l'intelligence artificielle. Une multiplication accompagnée d'une diversification des sources d'interprétation et d'application de la règle de droit.

Face à ce phénomène ainsi qu'aux évolutions réglementaires accélérées, nos clients, entant que consommateurs de la règle du droit :

(a) prouvent un besoin réel, d'avoir une information juridique fiable, pratique; avec un accès facile, et traitée par des experts;

(b) se trouvent confrontés à un "risque" juridique réel, tant au niveau de l'interprétation qu'au niveau de l'application de la règle du droit. Deux composantes primordiales et incontournables, à savoir l'interprétation et l'application de la règle du droit ; lors du traitement des dossiers liés, à l'exploitation quotidienne et à la prise des décisions stratégiques.

Dans cet environnement juridique très dynamique et en continuel changement, Legal Partners Advisors, entant que cabinet de conseil fiscal et juridique, accorde une importance capitale à l'information et sa diffusion ; et ce par la mise en place de la fonction, "Gestionnaire des connaissances et de l'information juridique et fiscale", connue en anglais sous le terme «Knowledge Manager Lawyer & Tax Specialist» .

Une fonction de veille juridique et réglementaire, qui alimente à la fois, (i) les juristes et fiscalistes du Cabinet, par la mise à jours et l'enrichissement de leurs connaissances, et (ii) l'information de ses clients, collègues et partenaires des évolutions législatives, à travers la publication de sa lettre de veille, "LEGAL & TAX NEWS".

Cette Lettre, est un travail intellectuel et continu, qui constitue pour nos clients et partenaires, l'un des outils d'information, susceptible d'avoir une incidence positive sur le traitement de leur dossiers, sur leur activité et leur stratégie de développement et d'investissement.

L'objectif de nos travaux, étant (i) de couvrir les principales actualités liées aux domaines stratégiques du droit des affaires en Tunisie et éventuellement dans la région Maghreb ; et (ii) de s'ouvrir sur l'environnement africain, par l'exploration des principales nouveautés juridiques et fiscales du continent ; et de mettre à la dispositions des investisseurs tunisiens une source et un flux d'informations juridiques.

Les experts et conseillers du Cabinet Legal Partners Advisors, sont familiarisés avec le droit des pays membres de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires "OHADA" ; qu'ils considèrent comme source d'information riche et indispensable, pour toutes entreprises Tunisiennes qui projettent d'exploiter les opportunités d'investissement, d'implantation et/ou du partenariat en Afrique.

La philosophie du Cabinet Legal Partners Advisors, à travers la réalisation de ce travail intellectuel, est qu'il s'agit d'un œuvre collectif de toute une équipe d'experts, de conseils et de chercheurs(es), que je profite de l'occasion pour les remercier, qui se sont réunies tous, autour d'une philosophie partagée, à savoir : " Le droit et sa pratique, une passion, une culture de partage et un outil de prise de décision".

Adel Fendri

Nous espérons pour tous nos lecteurs, que le présent travail leur apportent une valeur ajoutée et nous restons à leur disposition pour tous commentaires et réactions sur les sujets abordés.

L'équipe de rédaction:

- ✦ **Manager Général:** M. Adel Fendri
- ✦ **Directeur des affaires juridiques:** Mme Yasmine Fki
- ✦ **Juristes :** Mme Cyrine Mighri & Mme Nesrine Hedfi

Sommaire

1-8

Veille

- La représentation syndicale dans les entreprises : **Entre un vide législatif et une pratique complexe**

9-12

Chronique

- Compétence de la chambre commerciale, Moyens de preuve, Expertise : **Une Analyse de l'Arrêt de la Cour de Cassation chambre civile n° 2015-21606**

13-15

Legal IT

- L'émergence d'une **nouvelle forme de monnaie**

16-22

JURI'BIBLIO

- Comment préparer le dossier **de réinscription au registre de commerce**

La représentation syndicale dans les entreprises Entre un vide législatif et une pratique complexe



La représentation des salariés et du personnel fait partie des éléments les plus importants du droit social.¹ En droit Tunisien, l'idée de la représentation collective des employés au sein des sociétés est apparue dans les trentaines de décennies précédentes.

En effet, les conventions collectives conclues à cette époque ont introduit un système de représentation des travailleurs par le biais des délégués qu'ils élisent pour défendre leurs intérêts et les négocier avec le chef de l'entreprise.

Le législateur a consacré pour la première fois le concept de représentation collective des travailleurs au sein de l'entreprise en vertu de la **loi n° 31 du 14 décembre 1960 relative à la réglementation des relations de travail au sein des lieux de travail**.

Bien que le législateur n'ait pas abordé directement la question de la représentation syndicale des travailleurs au sein des entreprises dans le Code du travail, les conventions ont accordé certaines compétences aux représentants syndicaux en tant que représentants des travailleurs vis-à-vis de l'employeur, en plus des structures de représentation non syndicales.

1. <https://www.l-expert-comptable.com/a/532265-la-representation-syndicale-et-du-personnel-dans-les-petites-entreprises.html>

Cette idée de représentativité signifie qu'une organisation syndicale, bien que ne regroupant pas tous les membres d'une collectivité professionnelle, est cependant qualifiée pour exprimer leur volonté collective. Elle est susceptible de s'appliquer aussi bien aux groupements de travailleurs qu'à ceux des employeurs ou de professionnels indépendants.²

Cependant, l'absence de législation claire sur un sujet donné peut avoir un impact significatif sur la pratique, créant ainsi des situations où les acteurs ne disposent pas d'une réponse légale adéquate pour résoudre les problèmes, ce qui peut entraîner des litiges prolongés et des incertitudes juridiques.

Dans cette étude, on va explorer dans une première partie les garanties consacrées aux représentants syndicaux par les conventions collectives (1), pour terminer avec les principaux problèmes émanant de la relation entre l'employeur et le délégué syndical (2).

1 : les garanties consacrées aux représentants syndicaux par les conventions collectives

Le code du travail n'a pas exposé à la pratique du droit syndical au sein des lieux de travail, et par conséquent, elle n'a pas réglementé la présence du syndicat au sein de l'entreprise en tant qu'organe de représentation des travailleurs. Ce vide juridique au niveau du code du travail reflète une vision traditionnelle selon laquelle l'entreprise est une cellule de production et non un espace pour l'exercice de la liberté syndicale en tant que liberté garantie par la Constitution.

Les conventions collectives ont relativement contribué à combler le vide juridique relatif au droit syndical au sein de l'entreprise. Cette contribution se manifeste, tout d'abord, par le renforcement de la liberté syndicale individuelle et la non-discrimination entre les travailleurs en fonction de leur appartenance syndicale ou de leurs activités syndicales.

D'autre part, les conventions collectives contribuent à réguler l'exercice du droit syndical au sein des lieux de travail. À cet égard, elles reconnaissent le rôle de l'organe syndical en tant que représentant des travailleurs auprès de l'employeur, et consacrent certaines dispositions traitant de la situation des délégués syndicaux.

“ Cette position négative du législateur ne correspond pas à la réalité de la présence syndicale au sein des entreprises, qui se manifeste comme une présence effective et souvent plus répandue que d'autres formes de représentation non syndicale. ”

2. <https://www.berton-associes.fr/blog/droit-du-travail/representativite-syndicale/>

A : La reconnaissance du droit à la représentation syndicale au sein de l'entreprise

La reconnaissance du droit à la représentation syndicale au sein de l'entreprise est établie par les conventions collectives. Ces accords prévoient que « **L'employeur reconnaît l'organisation syndicale légalement constituée représentée par ses délégués dans l'entreprise dûment mandatés** ». ³

De plus, l'employeur doit également reconnaître « **les attributions légales et légitimes du syndicat qui exerce ses missions dans le respect des attributions des structures légales représentant le personnel au sein de l'entreprise** ». ⁴

Ainsi, le syndicat devient un organe de représentation des travailleurs au sein des lieux de travail, et l'employeur ne peut pas refuser de le reconnaître en prétendant qu'il s'agit d'une entité étrangère à l'entreprise.

Au contraire, les conventions collectives ont établi que le syndicat est **le porte-parole légitime des travailleurs auprès de l'employeur**. Ces accords stipulent que l'employeur doit accepter les délégués syndicaux pour des réunions régulières et chaque fois que cela est nécessaire.

Cependant, la simple reconnaissance de la représentation syndicale ne suffit pas. Il est également nécessaire de donner au syndicat les pouvoirs et les moyens nécessaires pour qu'il puisse remplir ses fonctions en tant que représentant des travailleurs.

Dans cette optique, les conventions collectives reconnaissent le droit à la communication syndicale au sein des lieux de travail. Elles exigent que l'employeur mette à la disposition du syndicat un espace pour la communication, mais elles ne s'établissent pas toujours de manière précise les conditions d'utilisation du tableau d'affichage. De plus, elles ne précisent pas clairement dans quelle mesure l'employeur peut surveiller les documents ou les informations que le syndicat souhaite communiquer.

Ces conventions ont également prévu la possibilité d'allouer un bureau au syndicat au sein de l'entreprise, ce qui a été consacré par **l'article 5 de la Convention collective cadre**. ⁵

Ainsi et afin de renforcer la communication entre les travailleurs et leurs représentants syndicaux, les conventions collectives ont accordé certaines facilités pour l'exercice de leurs fonctions. Ils stipulent que l'employeur doit accorder le temps nécessaire pour mener ses activités au sein de l'entreprise et participer aux sessions de formation organisées par le syndicat.

Les conventions ne se limitent pas à garantir le droit à la représentation syndicale des travailleurs au sein de l'entreprise, mais ont également réglementé la situation des délégués syndicaux affiliés à cette entreprise.

3. L'article 5 de la convention collective cadre

4. ibid

5. « L'employeur s'emploie avec diligence à réserver au syndicat de son entreprise un local meublé s'il en a les moyens et compte tenu des besoins des services de l'entreprise. »

B : La réglementation de la situation délégués syndicaux

Le Code du travail n'a pas précisé les procédures de nomination des délégués syndicaux ni les conditions de leur exercice, laissant cela aux syndicats pour définir ces conditions.

Les statuts internes de l'Union générale tunisienne du travail contiennent plusieurs dispositions concernant la nomination des délégués syndicaux et la durée de leur mandat.

Cependant, les conventions collectives ont partiellement réglementé la situation des délégués syndicaux lorsqu'ils sont chargés d'une mission nécessitant un engagement à plein temps dans l'activité syndicale au sein de l'organisation à laquelle ils appartiennent.

Dans ce cas, le délégué syndical est mis à la disposition du travail syndical après l'approbation de l'employeur.⁶ Étant donné que la situation du délégué dans ce cas exige une suspension temporaire de son travail, le contrat de travail qui le lie à l'entreprise est considéré alors comme suspendu. Cependant, les conventions ont stipulé que le délégué syndical conserve tous ses droits en matière de promotion et d'ancienneté pendant toute la durée de son rattachement au syndicat.



À la fin de la mission qui lui a été confiée, le délégué syndical a le droit de retourner à son poste de travail d'origine s'il est vacant, sinon il est nommé à un poste de travail équivalent au sein de la même entreprise. Si son poste de travail d'origine devient vacant, il a la priorité pour y être nommé.

Malgré l'importance des garanties mentionnées en faveur des délégués syndicaux, elles restent fragiles en l'absence d'une protection légale suffisante contre l'influence de l'employeur, en particulier en ce qui concerne le licenciement, car la plupart des conventions collectives n'ont pas inclus de dispositions spécifiques sur le licenciement des délégués syndicaux, tandis que le Code du travail a fourni une telle protection pour les représentants des travailleurs non syndiqués.

A cet égard, la réglementation actuelle se révèle souvent insuffisante pour traiter efficacement de nombreux conflits pratiques, soulignant ainsi la nécessité impérieuse d'une intervention législative visant à établir un cadre clair et adapté aux exigences actuelles. Il est important d'établir des règles et de les renouveler en permanence afin de répondre aux nouveaux désaccords pouvant naître entre les salariés et leur employeur.⁷

6. L'article 5 de la convention collective cadre

7. Patrice Laroche, Marc Salesina, Chapitre 5. Conflits et négociation collective : processus et effets, Dans GRH et relations de travail (2018),

2 : La pratique de la représentation syndicale dans les entreprises :

Partant du constat de l'existence de conflits d'intérêts entre les employeurs et leurs salariés⁸, la relation entre l'employeur et les délégués syndicaux peut être plus complexe et souvent marquée par des désaccords et des conflits.

Les principaux problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les délégués syndicaux comprennent notamment:

A : Conflits de négociation : Un obstacle à la stabilité des relations de travail

Les conflits de négociation représentent l'une des principales préoccupations dans les relations de travail, en particulier lorsque les travailleurs sont syndiqués et que les négociations se déroulent sans une base légale solide. Ces conflits surviennent lorsqu'il existe des divergences entre les employés syndicaux et l'employeur concernant divers aspects de l'emploi, tels que les salaires, les avantages, les conditions de travail, et d'autres conditions de travail cruciales. Ces différends peuvent rapidement évoluer en tensions et en confrontations, compromettant la stabilité et la productivité de l'entreprise.

Par exemple, les délégués syndicaux peuvent revendiquer des augmentations de salaire et des avantages supplémentaires pour améliorer leurs conditions de vie. Cependant, l'employeur peut être réticent à accorder ces avantages pour diverses raisons, notamment des contraintes financières ou des objectifs de rentabilité ou encore les employés syndicaux peuvent insister sur des améliorations des conditions de travail, telles que des mesures de sécurité accrues. Ces demandes peuvent entraîner des désaccords avec l'employeur, qui peut percevoir ces changements comme coûteux ou perturbateurs pour l'organisation du travail.

Ces conflits de négociation peuvent perturber la stabilité de l'entreprise:

- Les grèves
- les débrayages

ou d'autres formes de protestation peuvent entraîner des perturbations dans la production et causer des pertes financières significatives ou peuvent également avoir un impact sur les employés non syndiqués, car ils peuvent être contraints de participer à des actions syndicales ou être indirectement touchés par les perturbations au sein de l'entreprise.

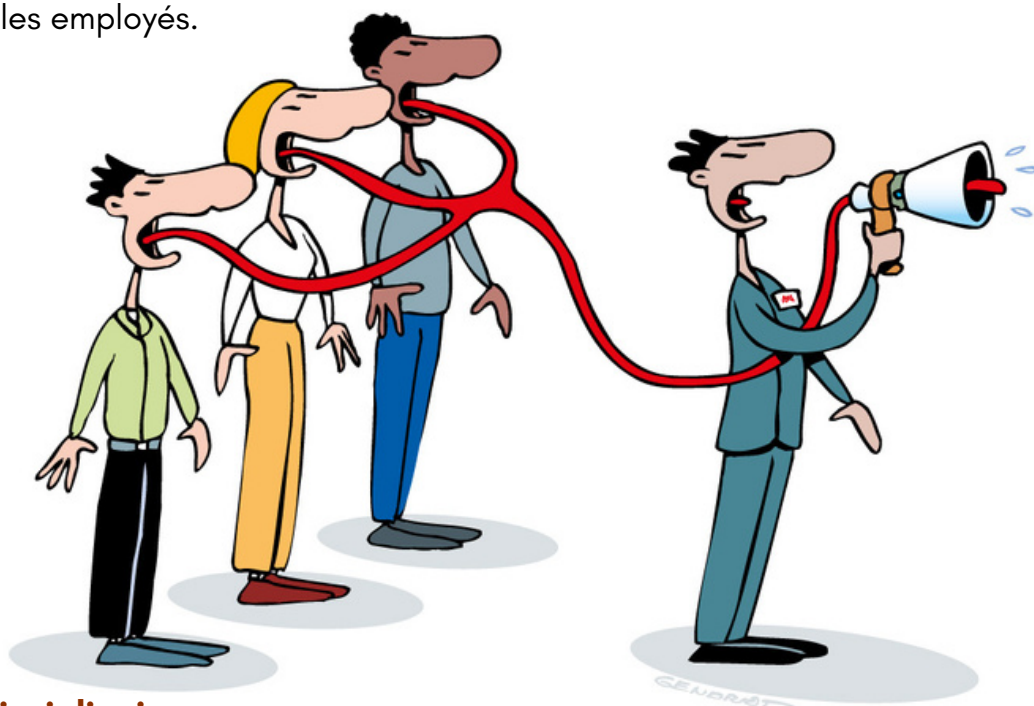
Les solutions légales pour résoudre les conflits de négociations avec les délégués syndicaux varient d'un pays à l'autre en fonction de leurs lois et réglementations spécifiques.

Généralement, si les négociations informelles n'aboutissent pas à aucune solution, les parties peuvent envisager de recourir à un médiateur.

8.Patrice Laroche, Marc Salesina, IBID

Alors , la médiation semble la solution la plus adéquate pour résoudre les conflits de négociation .Il s'agit d'un processus dans lequel une tierce partie tente de faciliter la communication entre les parties en conflit et de les aider à trouver un accord. La médiation peut être efficace pour résoudre des problèmes disciplinaires sans recourir à des litiges formels. C'est encore la solution légale consacrée par l'article 376 Nouveau du code du travail afin de résoudre les conflits entre l'employeur et les employés.

Dans ce contexte, il est essentiel de rechercher des solutions constructives pour résoudre les conflits de négociation. Dans de nombreux pays, y compris la France, la médiation, l'arbitrage, et d'autres méthodes alternatives de résolution des conflits sont utilisées pour faciliter les négociations. Ces mécanismes peuvent aider à prévenir les conflits prolongés et à parvenir à des accords équitables pour les travailleurs et les employeurs.



B: Le conflit disciplinaire

Autre problème majeur, le conflit disciplinaire peut engendrer des situations conflictuelles c'est lorsqu'un délégué syndical est confronté à des mesures disciplinaires, tels qu'un licenciement. Le syndicat peut intervenir pour contester ces décisions au nom de l'employé. Cela peut entraîner des désaccords sur la légitimité des mesures disciplinaires.

En effet, en Tunisie, comme dans de nombreux pays, les conflits disciplinaires entre l'employeur et les délégués syndicaux peuvent être délicats à résoudre en l'absence de réglementation spécifique. Et pour confronter ces conflits de manière constructive, il fallait nécessaire l'intervention du législateur afin de mettre en place des mesures préventives contre le licenciement des délégués syndicaux ou encore contre la discrimination

Il est nécessaire de rappeler que le code du travail a prévu des mesures protectrices pour les représentants du personnel ou les membres de la commission consultative .

Dans ce cadre , l'article 166 du code du travail énonce que : " **...Tout licenciement d'un délégué titulaire ou suppléant du personnel envisagé par l'employeur, doit être soumis directement au directeur général de l'inspection du travail...** " .

Cet article exige que le licenciement d'un délégué non syndical doit être soumis au directeur général de l'inspection du travail, à l'encontre du licenciement d'un délégué syndical qui reste soumis aux règles de licenciement prévues par l'article 14 et suivants. A cet effet, l'employeur qui a l'intention de licencier un travailleur (qui peut être un délégué syndical) est tenu d'indiquer les causes du licenciement dans la lettre de préavis. Ce licenciement n'exige pas l'employeur de passer par l'inspection du travail.

Le droit français met en place une protection renforcée pour les délégués syndicaux. Cette protection se manifeste par la nécessité, pour l'employeur, d'obtenir l'autorisation de l'inspection du travail avant de procéder au licenciement. L'inspection du travail vérifie ainsi que le motif du licenciement est sans lien avec l'exercice de l'activité syndicale. Si l'inspection du travail refuse de donner son autorisation au licenciement, l'employeur n'a pas d'autre choix que de renoncer au licenciement.⁹

L'idée selon laquelle la "**protection renforcée**" des délégués syndicaux, telle qu'adoptée par le droit comparé, apparaît comme une solution adéquate, qui peut être consacrée par le législateur Tunisien aussi, reposant sur le principe selon lequel les délégués syndicaux, en tant que représentants des travailleurs, sont fréquemment engagés dans la défense des droits et intérêts des autres employés au sein de l'entreprise. Cette approche vise à garantir que les délégués syndicaux peuvent accomplir leur rôle de manière efficace.



En conclusion, l'intervention législative pour établir un cadre clair et protecteur pour les délégués syndicaux au sein des entreprises est indispensable. Afin d'échapper les conflits complexes du pratique, il est essentiel de créer un cadre légal précisant les droits et les garanties mises en place au profit des délégués syndicaux d'une part et d'établir un processus de licenciement spécifique pour ces délégués.

9.Alexia.fr, Délégué syndical : 5 différentes mesures de protection face à l'employeur publié sur <https://www.alexia.fr/fiche/8999/delegue-syndical.htm>

COMPÉTENCE DE LA CHAMBRE COMMERCIALE, MOYENS DE PREUVE, EXPERTISE : UNE ANALYSE DE L'ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION CHAMBRE CIVILE N° 2015-21606

UNE LECTURE DE L'ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION
N°2015-21606 DU 3 MARS 2017

Statuant tant sur le pourvoi principal formé par « la banque » que sur les pourvois incidents relevés par les parties A N et A M

L'arrêt de la Cour de Cassation du 02 janvier 2015 n°21606 se penche sur une affaire complexe mettant en lumière des questions cruciales liées à la compétence de la chambre commerciale, aux moyens de preuve, et à l'expertise dans le domaine juridique.

L'affaire oppose "la banque" en tant que demanderesse au pourvoi à A N et A M en tant que défendeurs.

L'objet central de ce litige réside dans la non-conformité des équipements fournis par A N à A M, les implications financières qui en résultent, et la question de la compétence de la chambre commerciale pour juger l'affaire.

Cette lecture analyse en détail les principaux axes de cette décision judiciaire : **la compétence de la chambre commerciale, les moyens de preuve, et le rôle de l'expertise**, en se basant sur les arguments des parties et les conclusions de la Cour de Cassation.

1°: Compétence de la chambre commerciale

Le premier axe de cette affaire concerne la compétence de la chambre commerciale. Selon l'article 40 du code de procédure civile et commerciale, cette chambre est compétente pour les affaires commerciales.

La chambre commerciale, créée en vertu de l'article 40 alinéa 4 du Code de Procédure Civile et Commerciale,

est une juridiction spécialisée au sein des tribunaux de première instance en Tunisie.

Elle est chargée de statuer sur les litiges relatifs aux affaires commerciales, y compris la constitution des sociétés, leur gestion, dissolution, liquidation, ainsi que les cas de redressement et de faillite des entreprises en difficulté économique.

Chronique

En effet, le législateur tunisien exigeait l'accord préalable de la commission de contrôle des licenciements, ce qui implique le respect des procédures légales.

Or, la défenderesse dans cette affaire n'a pas respecté ces procédures.

En conséquence, la Cour de cassation a rendu son jugement en acceptant la forme de la plainte, mais en la rejetant sur le fond.

La composition de cette chambre comprend un président, deux assesseurs, et deux commerçants consultatifs, nommés pour trois ans, apportant ainsi une expertise commerciale au processus judiciaire.

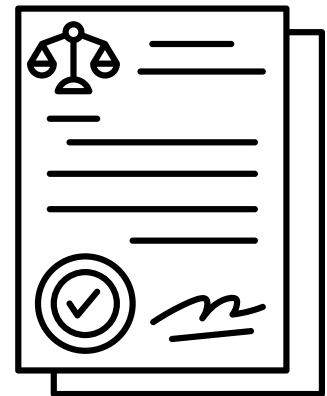


Cette structure vise à garantir une prise en compte adéquate des enjeux spécifiques aux entreprises et aux commerçants en litige.¹

Les parties impliquées dans ce litige, "la banque", A N, et A M, exercent toutes des activités commerciales conformément à l'article 2 du code des sociétés commerciales. De plus, le litige porte clairement sur des affaires commerciales. Par conséquent, l'application de **l'article 40 du code de procédure commerciale** devrait accorder une compétence exclusive à la chambre commerciale.²

Toutefois, la Cour de Cassation a rejeté l'argument de la banque en faveur de la compétence de la chambre commerciale.

Cette décision rappelle l'importance de prouver la compétence de la juridiction appropriée dans les litiges commerciaux.



1. Article 40 (Modifié par la loi n° 95-43 du 2 mai 1995) alinéa 4 : "... Il peut être créé par décret, au tribunal de première instance, des chambres commerciales compétentes pour statuer sur les affaires commerciales. Est considérée commerciale en vertu du présent article, toute action relative à un litige entre commerçants en ce qui concerne leur activité commerciale. Dans la composition de la chambre commerciale, les deux assesseurs seront remplacés par deux commerçants ayant avis consultatif et nommés pour une période de trois ans par arrêté du ministre de la justice, avec deux suppléants ou plus qui seront appelés à se substituer au commerçant titulaire en cas d'absence, d'empêchement ou dans le cas de vices affectant les conditions de sa nomination. Ils seront choisis parmi la liste des commerçants proposés par l'organisme professionnel le plus représentatif. Ladite chambre se compose du président et de deux assesseurs en plus des deux commerçants visés au paragraphe ci-dessus lorsqu'elle connaît des litiges relatifs à la constitution des sociétés ou à leurs direction ou dissolution ou liquidation ou pour les litiges se rapportant au redressement des entreprises qui connaissent des difficultés économiques et leur faillite, ou lorsqu'elle statue en tant que juridiction d'appel sur ce qui relève de sa compétence. La chambre ne sursoit pas à statuer en cas d'empêchement des deux membres commerçants ou de l'un d'eux. Seront fixées par décret, les conditions et modalités de la désignation du membre commerçant. Chaque commerçant inscrit sur la liste visée au paragraphe précédent doit jouir de ses droits politiques et civils et être inscrit au registre du commerce depuis dix ans au moins. Le président de la chambre commerciale peut charger l'un des membres de procéder à une tentative de conciliation entre les parties, lesquelles peuvent, à toute phase de la procédure, demander à la chambre de statuer sur le litige selon les règles de l'équité. Le jugement sera dans ce cas non susceptible d'appel mais peut faire l'objet d'un recours en cassation"

2. Article 2 du code de commerce : " Est commerçant, quiconque, à titre professionnel, procède à des actes de production, circulation, spéculation, entremise, sous réserve des exceptions prévues par la loi. Notamment, est commerçant, quiconque, à titre professionnel, procède : - à l'extraction des matières premières; - à la fabrication et à la transformation des produits manufacturés; - à l'achat et à la vente ou à la location des biens quels qu'ils soient; - à des opérations d'entrepôt ou de gestion de magasins généraux; - au transport terrestre, maritime et aérien des biens et des personnes; - à des opérations d'assurance terrestre, maritime et aérienne, quelles qu'en soient les modalités; - à des opérations de change, de banque ou de bourse; - à des opérations de commission, de courtage; - à l'exploitation d'agences d'affaires; - à l'exploitation d'entreprises de spectacles publics; - à l'exploitation des entreprises de publicité, d'édition, de communication ou de transmission de nouvelles et renseignements. Toutefois, n'est pas commerçant, quiconque exerce une profession agricole dans la mesure où l'intéressé ne fait que transformer et vendre les produits de son fonds."



2° Moyens de preuve et expertise



Le second axe de cette affaire porte sur les moyens de preuve et l'expertise. La banque a argué que la Cour d'appel de Monastir en 2011 avait violé les articles 597 et 598 du code de commerce, ainsi que les articles 240, 242 et 243 du code des obligations et des contrats.

D'une part, la banque a soutenu qu'aucune preuve n'avait été apportée quant à l'existence d'un accord de l'entreprise bénéficiaire pour la conservation des équipements défectueux ni concernant son acceptation de la réparation de ces derniers. Cependant, le rapport d'expertise a clairement démontré la non-conformité des équipements aux spécifications prévues. La question de savoir si ces équipements pouvaient faire l'objet d'un gage au profit de la banque en conformité avec l'accord conclu entre les parties était cruciale.

D'autre part, la banque a remis en question l'utilisation des certificats de livraison et de l'ordre de paiement en tant que preuves valables. Elle a affirmé que ces documents ne pouvaient pas être opposés au destinataire du crédit, en l'occurrence, A M. Cependant, la Cour de Cassation a tranché en faveur de ces éléments, considérant qu'ils étaient suffisants pour établir l'exécution de l'obligation par le fournisseur et le respect de l'accord des parties, conformément aux certificats de réception et à l'ordre de paiement.

Cette décision souligne l'importance des documents de preuve dans les litiges commerciaux et le rôle crucial de l'expertise pour établir la conformité des biens ou services fournis.



L'arrêt de la Cour de Cassation du 02 janvier 2015 n° 21606 découle des arrêts antérieurs de la Cour d'appel de Monastir³ et du tribunal de première instance de Monastir⁴. Il représente la conclusion de cette affaire juridique complexe en se prononçant sur les questions de compétence de la chambre commerciale et des moyens de preuve soulevées par les parties.

Cette décision rappelle l'importance de prouver la compétence de la juridiction appropriée dans les litiges commerciaux et démontre la nécessité de disposer de preuves solides pour étayer ses revendications dans tels litiges. Elle souligne également le rôle critique de l'expertise dans la résolution de litiges relatifs à la conformité des biens ou services fournis.

En guise de conclusion, cette décision judiciaire a permis de trancher l'affaire de manière équitable et juste en se basant sur les éléments factuels et légaux disponibles.

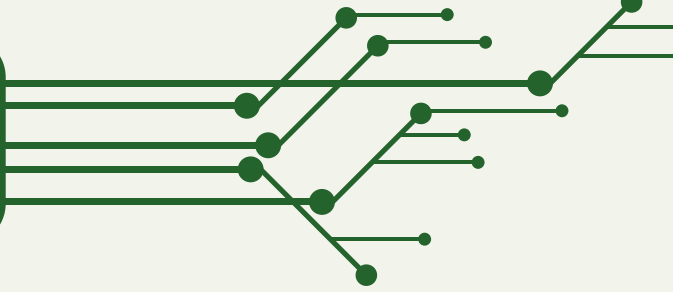
3. Cour d'appel de Monastir n° 34450 en date du 2 juin 2011

4. Le tribunal de première instance de Monastir, dans son jugement n° 27459 en date du 2 décembre 2005

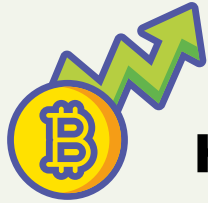


LEgal

IT



L'émergence d'une nouvelle forme de monnaie



Historique des crypto monnaies

La terminologie utilisée pour décrire les crypto-monnaies varie considérablement d'un pays à l'autre. Certains termes utilisés par les juridictions pour faire référence à la crypto monnaie comprennent : **monnaie numérique** (Argentine, Thaïlande et Australie), **marchandise virtuelle** (Canada, Chine, Taïwan), **crypto-jeton** (Allemagne), **jeton de paiement** (Suisse), **cybermonnaie** (Italie et Liban), **monnaie électronique** (Colombie et Liban), et **actif virtuel** (Honduras et Mexique).

Certes, le phénomène de crypto-monnaie n'est plus un phénomène récent. Il existait depuis 1989, quand une entreprise de monnaie virtuelle fondée par David Chaum, a créé un protocole de paiement anonyme basé sur la monnaie-virtuelle. Cette entreprise a été forcée de déclarer faillite en 1998.

Un deuxième essai a vu le jour en 2009, quand un groupe de développeurs agissait en anonymat sous le pseudonyme SATOSHI NAKAMOTO a créé une autre monnaie virtuelle « **Le BITCOIN** ». A ce jour, personne ne connaît l'identité de ce groupe.

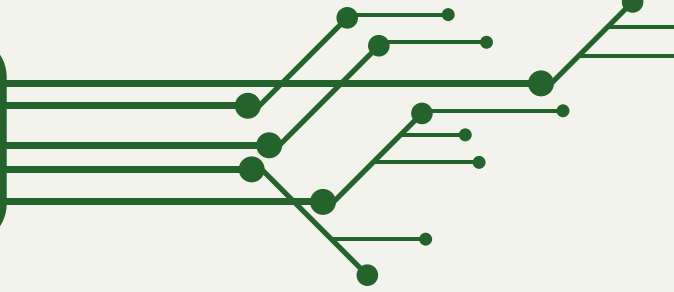
Le Bitcoin à lui seul capitalisait alors 39% du chiffre d'affaire réalisé par l'ensemble de ces monnaies. Cette monnaie paraît comme étant un système alternatif et concurrent au système traditionnel car il s'agit bien d'un moyen de paiement. En effet, la liste des sites internet et des commerçants qui permettent les achats en crypto-actifs s'allonge chaque jour en différents domaines : mise en beauté, des jeux vidéo, matériels informatiques...

Il est vrai que cette forme est la crypto monnaie la plus célèbre, mais il n'est en revanche pas la seule à exister. A la fin de juin 2022, un total de 19 893 de crypto monnaies différentes était ainsi recensé. En effet, le principal objectif de la plus part des nouveaux crypto-actifs est **de résoudre les défaillances des précédentes.**



LEgal

IT



Devant ce nombre horrible des crypto monnaies, des interrogations qui se posent, et les plus fondamentales consistent en :

Est-ce il s'agit d'une véritable monnaie ?

Pour répondre à cette question, il faut étudier tout d'abord les fonctions d'une Monnaie :

Une monnaie locale ou devise sert à :

- **Compter** : C'est une unité de compte
- **Payer** : un moyen d'échange
- **Stocker** : stockage de valeur



Or, Ces fonctions classiques ne s'appliquent pas en totalité sur la monnaie virtuelle, car même si elle est une unité de compte, comme il existe des produits et des services sont fournis par des crypto, mais elle ne bénéficie pas d'un cours légal, ce qui rend l'évaluation de sa valeur difficile à préciser et par conséquent elle ne peut faire l'objet de stockage d'une valeur.

Monnaie numérique et la crypto-monnaie : une relation de substuabilité ou de complémentarité ?



La monnaie numérique est la forme électronique des pièces et billets, émise par les banques qui peuvent être transférées électroniquement. A cet effet, elles possèdent les caractéristiques d'une monnaie traditionnelle mais elles existent dans l'univers numérique seulement.

Quant au crypto-actifs, Bien qu'elles n'ont aucune forme physique et se transforment par voix numérique, il s'agit d'une forme un peu particulière, qui ne se sont pas émises ni gérées par une autorité centrale.

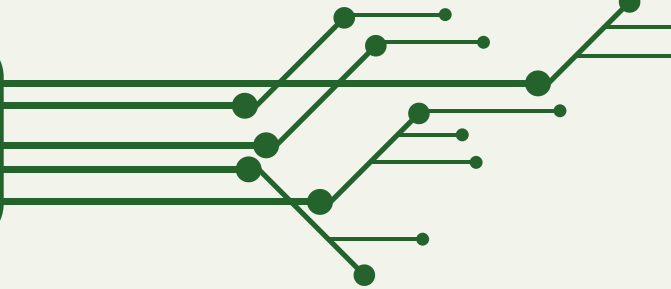
Par conséquent, il ne s'agit ni d'une monnaie numérique ou monnaie électronique, elles sont des monnaies virtuelles.

A cet effet, il ne faut pas confondre entre les la monnaie numérique et les crypto monnaies qui sont des monnaies virtuelles



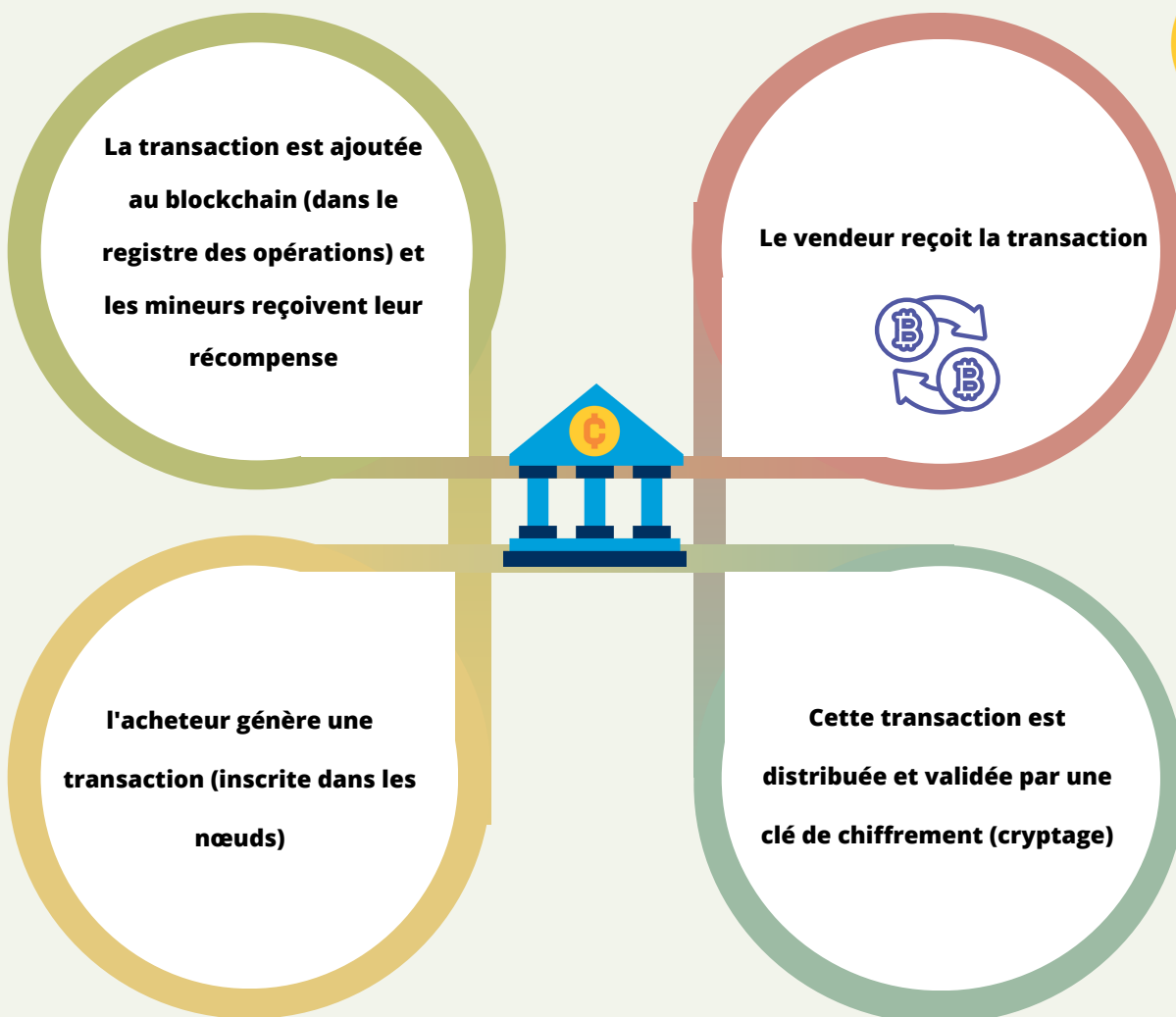
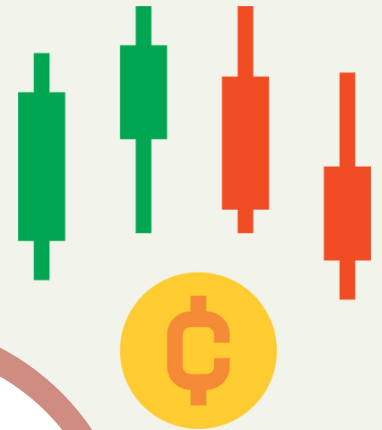
LEgal

IT



Comment se fait le fonctionnement sur le block Chain à travers les crypto ?

Sur le logiciel block Chain, la transaction entre deux parties (**Acheteur et Vendeur**) se fait par quatre étapes :



Par ces étapes, il s'avère que la transaction est facile sur le block Chain, mais ce logiciel nécessite des connaissances assez développées en informatique afin d'être géré par les mineurs.

Droit des affaires

Sociétés tunisiennes et étrangères

Comment préparer le dossier de réinscription au registre de commerce



Par Adel El Fendri
Consultant Juridique

En date du 2 mai 1995, notre système juridique a vécu la naissance d'une nouvelle réglementation portant sur la réorganisation d'une des sources de l'information économique et juridique à savoir le registre de commerce. Cette naissance est accompagnée par l'enterrement d'une réglementation ancienne, voire dépassée par l'évolution de l'environnement économique en Tunisie. Les objectifs, recherchés à travers cette nouvelle réglementation, résident dans une volonté commune de s'approprier une information à triple dimensions: juridique, financière et économique relatives aux sociétés et commerçants. En effet, la disponibilité, l'exhaustivité et la fiabilité d'une telle information représente pour les acteurs de notre économie un élément indispensable pour la sécurité de toutes transactions.

Ceci dit, la loi en question institue une diversité d'obligations à la charge des sociétés nouvellement créées, au niveau de l'immatriculation au registre de commerce. Toutefois, les sociétés constituées sous l'empire de l'ancienne réglementation, à savoir le décret du 16 juillet 1926; doivent obligatoirement au sens de l'article 71, procéder à une réinscription conformément aux dispositions de la nouvelle loi. Ainsi, un délai de deux ans, est accordé aux sociétés précitées et qui expire en Novembre 1997.

L'objet de cet article, portera sur les procédures et démarches pratiques de réinscription des dites sociétés, et ce, afin d'échapper aux sanctions d'un défaut de réinscription, à savoir la suppression de l'ancienne inscription. Pour aboutir à cette finalité, nous avons jugé opportun d'aborder la question d'une manière pratique, et procéder à l'identification des personnes (personnes morales) assujetties à la réinscription, et les démarches d'accomplissement d'une telle procédure. Pour conclure avec un rappel de la nouvelle obligation énoncée au niveau de l'article 67.

I- Personnes soumises à l'obligation de réinscription :

La liste établie par l'article 2 de la loi 44-95, relative aux personnes assujetties à l'obligation d'immatriculation lors de la constitution juridique, concerne aussi les personnes inscrites selon les dispositions de l'ancienne loi. Ainsi, les personnes soumises à l'obligation de réinscription sont les suivantes (Voir détail & liste des pièces tableau ci-joint) :

- * Les sociétés Tunisiennes commerciales et industrielles
- * Les sociétés civiles

A ce niveau se pose le problème des sociétés civiles professionnelles (sociétés de médecins, d'architectes...). En effet, la présente réglementation concerne les commerçants et les sociétés commerciales. L'intitulé même de la loi est : le registre de commerce. Toutefois, l'article 2 de cette loi énonce expressément l'obligation des sociétés civiles de procéder à l'immatriculation, ceci nous amène à dire que les sociétés civiles constituées avant l'apparition de cette loi doivent se réinscrire au registre de commerce.

L'extension de la formalité de réinscription à ce type de sociétés, exonérés sous l'égide de l'ancienne loi; s'ex-

Droit des affaires

plique par deux raisons à savoir :

- L'importance du volume des transactions et de participations de ces sociétés dans le circuit économique;
- Le recours accentué de ces sociétés aux techniques des crédits bancaires et de leasing pour le financement de leurs projets, et ce, auprès des institutions bancaires et financières.

Pour la sécurité de ces transactions et crédits, les institutions financières ont besoin d'une source d'information relative à la situation juridique et financière de ces sociétés. La disponibilité de ces informations ne peut être garantie que par le biais de l'inscription de ces sociétés au registre de commerce.

*Les Sociétés Etrangères

Les sociétés étrangères exerçant une activité commerciale et industrielle en Tunisie, doivent procéder à une réinscription au registre de commerce.

En effet, les sociétés étrangères exerçant une activité en Tunisie, conformément aux lois et réglementations particulières qui régissent leur activité, doivent procéder à une telle réinscription, du fait qu'elle participe activement dans notre économie. Cette participation implique

l'instauration d'un réseau de relations économiques nécessitant la disponibilité d'une information financière se réalise à travers le registre de commerce.

*Les Sociétés non-résidentes :

Nonobstant le critère retenu pour la qualification de société non-résidente, ces dernières, du fait qu'elles exercent une activité en Tunisie, doivent se réinscrire au registre de commerce.

Les succursales, les établissements stables et les bureaux de représentation étrangères :

Certaines sociétés ou multinationales étrangères exercent en Tunisie une activité par l'adoption d'une forme juridique qui varie selon la nature de cette activité. Ainsi, ces sociétés s'installent en Tunisie à travers une structure juridique obéissant à certaines conditions légales. Ces structures juridiques nonobstant la forme adoptée doivent procéder à une réinscription selon les dispositions de la nouvelle loi.

II- Procédures et démarches de réinscription au registre de commerce (Voir tableau ci-joint) :

Afin d'avoir une idée claire sur les procédures et démarches de réinscription au registre de commerce, pour les sociétés constituées avant l'apparition de la loi 95-44, nous avons jugé utile d'adopter une méthode de présentation se basant sur :

- Les procédures préalables à la présentation du dossier de réinscription;
- La préparation du dossier de réinscription;
- Les procédures de présentation du dossier de réinscription au greffe du tribunal.

1- Procédures préalables à la présentation du dossier de réinscription :

Avant de présenter le dossier de réinscription, nous estimons que les sociétés concernées doivent au préalable procéder à certaines démarches. En réalité il s'agit d'une seule démarche à savoir la mise à jour des statuts ou de l'acte de naissance de la société. L'accomplissement de cette démarche, présente une obligation pour la société d'organiser son dossier juridique

et d'obtenir un acte unique incluant l'historique et l'évolution de la société, ainsi que les modifications intervenues au cours de la vie sociale de la société. La mise à jour consiste en un rappel de tous les actes modificatifs des statuts dans un préambule. Ce rappel portera sur :

- la date de l'acte en question;
- Les références de son enregistrement;
- Et un aperçu sur son objet.

Une fois, cette mise à jour accomplie, la société procédera à la préparation des documents nécessaires à la réinscription.

2- Préparation du dossier et documents nécessaires à la réinscription :

Après avoir clôturé l'opération de mise à jour des statuts, la société doit préparer un dossier de réinscription comportant certains documents qui varient selon la nature de la société (société tunisienne, sociétés étrangères, sociétés non-résidentes, société civile, succursales, établissement stable et les bureaux de représentation étrangères). Ces documents doivent être, accompagnés d'une déclaration de réinscription et d'une déclaration sur l'honneur (formulaire délivrés par le tribunal).

3- Procédures de présentation du dossier de réinscription au greffe du tribunal :

*Le dépôt du dossier de réinscription :

Une fois le dossier de réinscription est préparé, la société procédera au dépôt du dossier auprès du greffe du tribunal dans le ressort duquel est situé son siège social.

Le lieu de dépôt du dossier de réinscription, est attributaire de ce qui suit :

- Si la société est constituée dans le cadre du code d'incitation aux investissements et ayant obtenu une déclaration d'investissement délivrée par les organismes de promotion (API, CEPEX, APIA...) le dépôt du dossier doit être effectué auprès du guichet unique de l'Agence de promotion de l'industrie.

- Si la société est constituée conformément aux dispositions du Droit commun et n'ayant pas fait l'objet d'une déclaration d'investissement; le dossier sera déposé auprès du greffe du tribunal dans le ressort duquel est situé son siège social.

* La publication au Journal Officiel de la République Tunisienne de la réinscription :

Après le dépôt du dossier de réinscription, le greffe du tribunal délivre un numéro de dépôt; par le biais de ce numéro la société procédera à la publication d'un texte au journal officiel justifiant que la réinscription est effectuée.

III- Nouvelle obligation énoncée par l'article 67 de la loi 95-44 :

L'article 67 de la loi en question impose à tout gérant ou administrateur de société, d'indiquer le non du tribunal auprès duquel la société est inscrite, ainsi que le Numéro d'immatriculation; sur les documents suivant :

- *L'entête des factures;
- *Les notes de commandes;
- *Les tarifs et documents publicitaires;
- *Et d'une manière générale toutes les correspondances et récépissés concernant l'activité de la société.

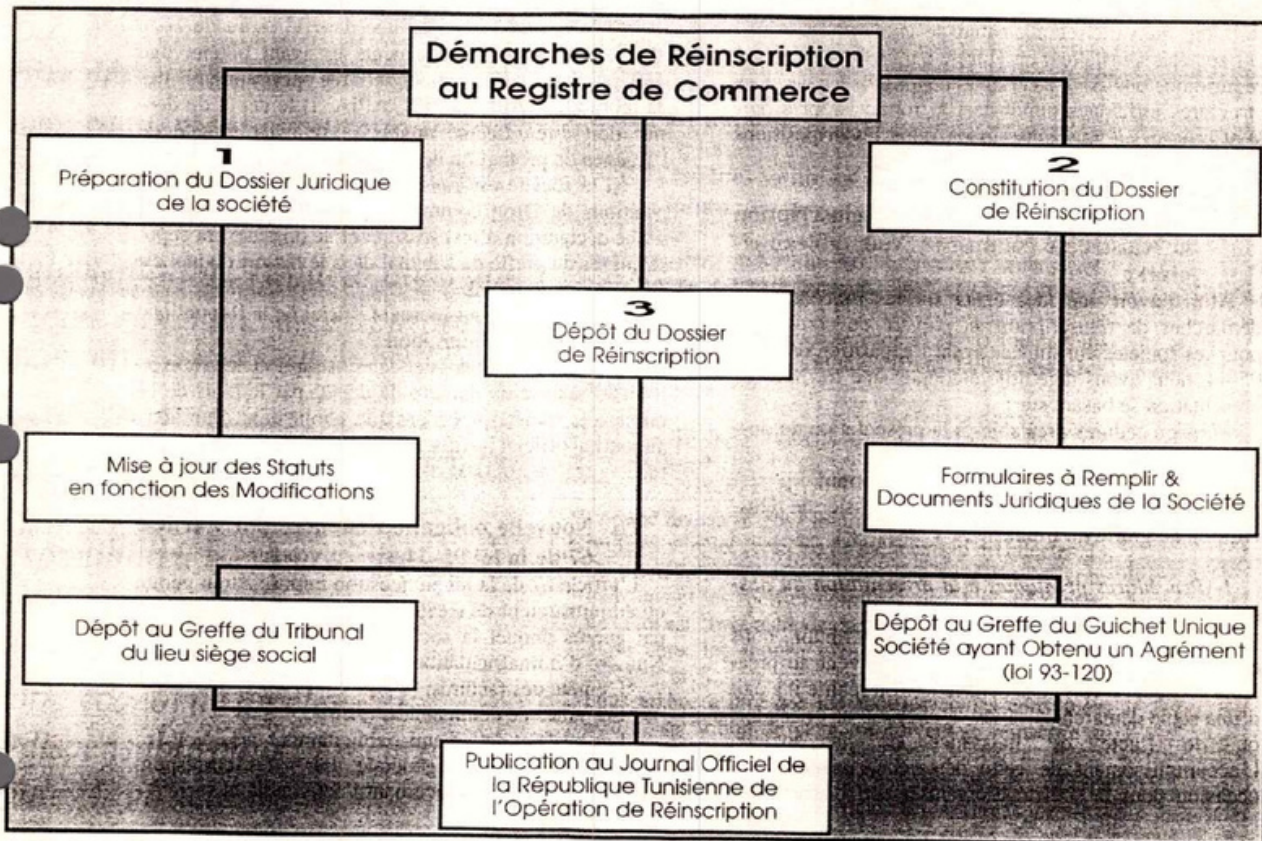
Droit des affaires

Ainsi, les sociétés réinscrites au registre de commerce doivent obligatoirement respecter cette obligation. Etant précisé, que le défaut d'une telle indication,

expose la société à une amende de Cent à Mille dinars, comme énoncé dans l'article 70 de la loi en question. A.F.

Personnes soumises à l'obligation de réinscription & principales pièces à fournir

Personnes concernées	Pièces Nécessaires	Observations
Société tunisienne (S.A - S.A.R.L)	<ul style="list-style-type: none"> - Statut Mise à Jour - Récépissé de dépôt au Greffe du Tribunal - Ancien Registre de Commerce - Publication au JORT de la constitution de la société - Déclaration d'Ouverture Fiscale & Carte d'Identification Fiscale - Contrat de Location ou Attestation de Domiciliation - Copies de la C.I.N du Gérant ou Président Directeur Général - Copies de la Déclaration d'Investissement - Formulaire de la Demande de Réinscription & la Déclaration sur l'honneur 	<ul style="list-style-type: none"> - Société créée dans le cadre du Code d'inscriptions aux Investissements - Formulaire préétabli
Sociétés étrangères et sociétés non résidentes.	Mêmes pièces citées plus haut, toutefois il faut ajouter ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> - Déclaration d'Investissement ou autorisation d'exercice d'une activité en Tunisie. - Copie Passeport ou Carte de Séjour du responsable. 	
Succursales, Etablissement stable et Bureau de représentations étrangères	<ul style="list-style-type: none"> - Statut de la société mère avec traduction en arabe - Procès-verbal de la nomination du responsable de la branche en Tunisie - Autorisation d'exercice en Tunisie (Carte de commerçant, copie du marché...) - Registre de Commerce lors de l'installation en Tunisie - Publication au J.O.R.T de l'ouverture de la branche en Tunisie - Déclaration d'ouverture fiscale & Carte d'identification fiscale - Passeport du responsable de la branche en Tunisie - Contrat de location - Formulaire de réinscription 	
Société Civile	Même pièces à fournir, il faut ajouter le dépôt au greffe du tribunal des statuts de la société lors sa constitution.	- Demande & Déclaration sur l'honneur





Legal Partners Advisors
القانونية للشركاء المستشارين
Tax & Legal

LEGAL PARTNERS ADVISORS

www.lpa-legal.com.tn

Revue Interne d'Information éditée par le département veille du Cabinet Le présent travail est une lecture et analyse des dispositions législatives. Il exprime l'avis des experts et chercheurs du Cabinet.

Il ne peut être considéré comme un documents de travail détaillé.

A cet effet, pour toutes précisions et/ou avis détaillées, il est conseillé de demander le conseil des experts du Cabinet.

www.lpa-legal.com.tn



+216 71 288 056



legal.conseil@gmail.com



22, Rue Emir ABDELKARIM,
MUTUELLE VILLE ,TUNIS

