

# Lois

## Loi n° 2025-9 du 21 mai 2025, portant réglementation des contrats de travail et interdiction de la sous-traitance de main-d'œuvre<sup>(1)</sup>.

Au nom du peuple,

L'Assemblée des représentants du peuple ayant adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

### Chapitre premier

#### Des contrats de travail

Article premier - Sont abrogées les dispositions des articles 6-2, 6-3, 6-4, 17, et le premier alinéa de l'article 94-2 du Code du travail, et remplacées par ce qui suit :

Article 6 - 2 (nouveau) : Le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 - 3 (nouveau) : Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée ne dépassant pas six mois, renouvelable une seule fois pour la même durée.

L'une des parties au contrat peut y mettre fin avant l'expiration de la période d'essai, après en avoir informé l'autre partie par tout moyen laissant une trace écrite, et ce, quinze jours avant l'expiration de la période d'essai.

En cas de rupture du contrat avant l'expiration de la période d'essai, toute nouvelle contractualisation entre les parties se fera sur la base d'un contrat à durée indéterminée et sans période d'essai.

Article 6 - 4 (nouveau) : Il est interdit la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, sauf dans les cas exceptionnels consistant en l'accomplissement de travaux nécessités par un surcroît extraordinaire du volume des services ou des travaux, le remplacement provisoire d'un salarié permanent absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou l'exécution de travaux saisonniers ou d'autres activités, pour lesquelles il ne peut être fait recours, selon l'usage ou de par leur nature, à des contrats à durée indéterminée.

Les salariés recrutés selon les contrats de travail énoncés au premier alinéa du présent article jouissent des mêmes droits, avantages et garanties accordés aux salariés permanents exerçant la même activité et la même spécialité professionnelles. Ils auront la priorité au recrutement dans les postes de travail permanents auprès du même employeur.

Le contrat de travail à durée déterminée est conclu par écrit. En cas de non-respect de la condition de l'écrit, de la non-mention de la durée du contrat ou du cas d'exception conformément au premier alinéa du présent article, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il n'est pas permis de prévoir une période d'essai dans un contrat de travail à durée déterminée.

Article 17 (nouveau): Si le salarié continue à fournir ses services après l'expiration de la période du contrat à durée déterminée conformément à l'article 6-4 (nouveau) du présent Code, le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée, et le salarié conserve son ancienneté acquise et sans être soumis à une période d'essai.

Article 94-2 premier alinéa (nouveau) : Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée pour un travail à temps partiel conformément aux dispositions du présent Code.

<sup>(1)</sup> Travaux préparatoires :

Discussion et adoption par l'Assemblée des représentants du peuple dans sa séance du 20 et 21 mai 2025.

## Chapitre II

### De l'interdiction de la sous-traitance de main d'œuvre

Art. 2 - Sont abrogées les dispositions du Titre II du Livre premier du Code du travail et remplacées par les dispositions suivantes :

#### Titre II

##### Des entreprises de prestation de services et de fourniture de travaux

Article 28 (nouveau) : La sous-traitance de main-d'œuvre est interdite.

Est considérée comme sous-traitance de main-d'œuvre au sens du premier alinéa du présent article tous les contrats ou accords conclus entre une entreprise de location de main-d'œuvre et une entreprise bénéficiaire, en vertu desquels la main-d'œuvre est louée et mise à la disposition de l'entreprise bénéficiaire par l'entreprise de location.

Est considérée comme sous-traitance de main-d'œuvre, l'activité de gardiennage et de nettoyage.

Article 29 (nouveau) : Est considérée comme auteur de l'infraction de sous-traitance de main d'œuvre toute personne qui viole les dispositions de l'article 28 du présent Code.

Est punie d'une amende de dix mille dinars, toute personne physique a commis l'infraction de sous-traitance de main-d'œuvre.

Le montant de l'amende est porté au double si l'auteur de l'infraction de sous-traitance de main-d'œuvre est une personne morale.

Est puni d'une amende de dix mille dinars le représentant légal de l'entreprise en infraction ou son dirigeant, en cas de preuve de son implication dans le recrutement de salariés dans le cadre de la sous-traitance de main-d'œuvre.

En cas de récidive, l'auteur de l'infraction de sous-traitance de main-d'œuvre, qu'il s'agisse d'une personne physique ou du représentant légal de l'entreprise en infraction ou de son dirigeant, est puni d'une peine d'emprisonnement de trois mois à six mois.

Article 30 (nouveau) : Tout employeur soumis aux dispositions de l'article premier du présent Code peut conclure des contrats écrits avec une entreprise de prestation de services ou une entreprise de fourniture de travaux. La première partie est dénommée "l'entreprise bénéficiaire" et la seconde partie "l'entreprise prestataire".

Est considéré comme prestation de services ou fourniture de travaux au sens du présent article, la fourniture de services ou de travaux nécessitant des connaissances professionnelles ou une spécialisation technique au profit de l'entreprise bénéficiaire, à condition que ces services ou travaux ne relèvent pas de l'activité principale et permanente de l'entreprise, et que les travailleurs employés ne soient pas sous la direction et le contrôle de l'entreprise bénéficiaire.

Article 30 bis : Il est interdit de conclure des contrats de prestation de services ou des contrats de fourniture des travaux en violation des dispositions de l'article 30 du présent Code.

Article 30 ter : En l'absence d'un régime salarial sectoriel ou spécifique auquel l'entreprise prestataire est soumise, le régime salarial de l'entreprise bénéficiaire s'applique aux agents de l'entreprise prestataire.

L'entreprise bénéficiaire est responsable de l'application de tous les textes juridiques relatifs aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité professionnelle, à la durée du travail, au travail de nuit, au travail des femmes, des enfants et des personnes handicapées, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, et ce, lorsque le travail est exercé dans ses établissements, entrepôts et chantiers par les salariés de l'entreprise prestataire, comme s'ils étaient ses propres employés et avec les mêmes conditions.

L'entreprise prestataire est tenue de fournir à l'entreprise bénéficiaire, dans un délai ne dépassant pas sept jours à compter de la date d'échéance, la preuve du paiement des salaires de ses employés et des cotisations de sécurité sociale.

Article 30 quater : L'entreprise prestataire fournit une garantie financière dédiée au paiement des sommes dues à ses salariés et leurs cotisations de sécurité sociale, en cas de manquement à ses obligations envers eux.

En cas d'insuffisance du montant de la garantie financière pour couvrir les sommes dues aux salariés et les cotisations de sécurité sociale, l'entreprise bénéficiaire se substitue à l'entreprise prestataire pour s'acquitter de ces obligations.

Les conditions d'application du présent article, ainsi que ses modalités et procédures, sont fixées par arrêté du ministre chargé des affaires sociales.

Article 30 quinquies : Le salarié lésé, la Caisse nationale de sécurité sociale et la Caisse nationale d'assurance maladie conservent le droit d'agir directement contre l'entreprise bénéficiaire, à concurrence des sommes qui leur sont dues à l'occasion de l'exécution du contrat conclu entre l'entreprise bénéficiaire et l'entreprise prestataire.

Article 30 sexies : En cas de pluralité des intervenants dans une relation de travail, ils sont considérés comme solidairement responsables entre eux envers l'employeur pour l'exécution des obligations découlant de l'application de la législation du travail.

### Chapitre III

#### Dispositions diverses

Art. 3 - Il est ajouté un article 234 ter au code du travail comme suit :

Article 234 ter : Est puni d'une amende de cent dinars à trois cents dinars, quiconque aura contrevenu aux dispositions du premier alinéa de l'article 6-4 et de l'article 30 bis du présent Code.

L'amende est calculée par chaque travailleur employé dans des conditions contraires aux dispositions légales, réglementaires ou contractuelles, sans que le montant total des amendes ne puisse excéder dix mille dinars.

Art. 4 - Sont abrogés les articles 28 et 29 mentionnés à l'article 234 du Code du travail.

Est également abrogé, l'article 30 mentionné à l'article 234 bis du Code du travail.

Art. 5 - Sont abrogées les dispositions de l'article 23 de la loi n° 92-81 du 3 août 1992, relative aux zones économiques franches.

### Chapitre IV

#### Dispositions transitoires

Art. 6 - Les contrats de travail à durée déterminée qui ne sont pas inclus dans les cas exceptionnels prévus à l'article 6-4 (nouveau) du Code du travail se transforment en contrats de travail à durée indéterminée, indépendamment de leurs délais d'expiration ou de l'achèvement des travaux faisant l'objet du contrat.

Les dispositions du premier alinéa du présent article s'appliquent aux contrats conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi et qui sont encore en cours d'exécution, ou qui ont été rompus après le 14 mars 2025.

Dans ce cas, l'ancienneté de travail acquise en vertu des contrats de travail à durée déterminée prévus au premier alinéa du présent article est prise en compte pour fixer l'ancienneté générale du salarié, à condition que la relation de travail ait été régulière et n'ait pas été interrompue par des périodes dépassant une année continue.

Art. 7 - La période d'essai stipulée dans les contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi est appliquée si elle est inférieure à six mois.

Art. 8 - Les salariés employés dans le cadre de la sous-traitance de main-d'œuvre, interdite conformément à l'article 28 (nouveau) du Code du travail et les agents employés d'une manière permanente auprès des offices, établissements publics et entreprises publiques à caractère industriel, commercial et agricole, sont réputés titularisés auprès de l'entreprise bénéficiaire à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Dans ce cas, l'ancienneté de travail acquise dans le cadre de la sous-traitance de main-d'œuvre et les agents employés d'une manière permanente auprès des offices, établissements publics et entreprises publiques à caractère industriel, commercial et agricole est prise en compte pour fixer l'ancienneté générale des salariés, à condition que la relation de travail ait été régulière avec l'entreprise bénéficiaire et n'ait pas été interrompue par des périodes dépassant une année continue.

Art. 9 - La rupture des contrats de travail à durée déterminée, qu'elle soit par l'employeur ou par suite de l'interdiction de la sous-traitance de main-d'œuvre, entre le 6 mars 2024 et la date d'entrée en vigueur de la présente loi, entraîne la titularisation de plein droit du salarié auprès de l'employeur ou de l'entreprise bénéficiaire si la durée de la relation de travail a atteint quatre ans ou plus.

En cas de défaillance de l'employeur ou de l'entreprise bénéficiaire, le salarié a le droit de réclamer une indemnité de rupture dont le montant est estimé à deux mois de salaire par année d'ancienneté.

La réclamation de cette indemnité est prescrite après un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 10 - Les entreprises mentionnées à l'article 30 (nouveau) du Code du travail, existantes à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, doivent régulariser leur situation conformément aux dispositions du Code du travail dans un délai maximum de trois mois.

La présente loi sera publiée au Journal officiel de la République tunisienne et exécutée comme loi de l'Etat.

Tunis, le 21 mai 2025.

*Le Président de la République*

**Kaïs Saïed**