



Member of  Nexia

AFINCO LEGAL 1Q2025

Cette newsletter a été conçue à titre informatif et indicatif. Elle n'a pas un caractère exhaustif. La responsabilité du Cabinet AFINCO membre de Nexia n'est en aucun cas engagée en cas d'un éventuel conflit entre les dispositions prévues par la législation en vigueur et celles figurant dans la présente fiche. Certaines dispositions viendraient à être explicitées par des décrets, arrêtés ou notes communes de l'Administration fiscale.

Notre Cabinet demeure à votre disposition pour tout éventuel complément d'informations.

Questa newsletter è stata preparata a titolo informativo ed indicativo. Non ha un carattere esaustivo. Lo Studio AFINCO membro di Nexia non è, in nessun caso, responsabile in caso di eventuale conflitto fra le disposizioni previste dalla legislazione in vigore e quelle contenute nella presente nota. Alcune disposizioni saranno spiegate attraverso decreti o note comuni dell'Amministrazione fiscale.

Il nostro Studio rimane a vostra completa disposizione per eventuali informazioni supplementari.

This newsletter has been prepared solely for information goal. The responsibility of the Firm AFINCO member of Nexia cannot be engaged in case of conflict between information mentioned in the present note and the one in the law text. Besides, other clarifications will be given by decree and external notes of the tax authorities.

Our firm is entirely at your service for any eventual clarification.

SOMMAIRE

**Loi n° 2025-9 du 21 mai 2025, relative à la réglementation des contrats de travail
et à l'interdiction de la sous-traitance 3**

SOMMARIO

**Legge n° 2025-9 del 21 Maggio 2025, sulla regolamentazione dei contratti di lavoro
e sul divieto di subappalto 3**

SUMMARY

**Law n. 2025-9 of May 21st, 2025, related to the regulation of employment contracts
and the prohibition of subcontracting 3**

Principales dispositions de la loi N. 2025-9

Les Contrats de travail

- Tout contrat de travail est d'office un Contrat à Durée Indéterminée – CDI.
- La période d'essai maximale d'un CDI est de 6 mois, renouvelable une fois pour la même période.
- La résiliation de la période d'essai par l'employeur ou l'employé doit se faire par écrit en respectant un délai de préavis de 15 jours.
- En cas de résiliation du contrat avant la fin de la période d'essai, toute embauche ultérieure doit être sur la base d'un CDI et sans période d'essai.
- Dans tout CDI déjà conclu, la période d'essai est prise en compte si elle est inférieure à 6 mois.
- Les Contrats à Durée Déterminée - CDD sont interdits, sous peine d'amende (allant jusqu'à 300 DT par employé), à l'exception des cas :
 - d'augmentation exceptionnelle du volume des services ou travaux,
 - de remplacement temporaire d'un employé permanent absent ou dont le contrat est suspendu,
 - d'exercice des travaux saisonniers ou autres activités dont la doctrine ou la nature ne permet pas le recours à des CDI.
- Les motifs du recrutement sous CDD doivent être mentionnés sur le contrat sous peine de nullité.
- L'employé sous CDD est prioritaire à l'embauche sous CDI.
- Les employés sous CDD ont les mêmes droits que ceux sous CDI.
- Le CDD ou le CDI peuvent être souscrits à temps partiel.
- Les CDD ne doivent pas inclure une période d'essai.

Principali disposizioni della legge N. 2025-9

I contratti di lavoro

- Tutti i contratti di lavoro sono automaticamente a durata indeterminata – CDI
- Il periodo di prova massimo di un CDI è di 6 mesi, rinnovabile una volta per lo stesso periodo.
- La cessazione del periodo di prova da parte del datore di lavoro o del dipendente deve avvenire per iscritto con un preavviso di 15 giorni.
- Se il contratto viene risolto prima della fine del periodo di prova, ogni successiva assunzione deve avvenire sulla base di un CDI e senza periodo di prova.
- In qualsiasi CDI già stipulato, il periodo di prova viene preso in considerazione se è inferiore a 6 mesi
- I contratti a durata determinata (CDD) sono vietati, con una multa fino a 300 DT per dipendente, eccetto i seguenti casi:
 - aumenti eccezionali del volume dei servizi o del lavoro,
 - sostituzione temporanea di un dipendente a tempo indeterminato assente o il cui contratto è stato sospeso,
 - lavoro stagionale o altre attività la cui natura non consente il ricorso a contratti a tempo determinato.
- I motivi dell'assunzione con CDD devono essere indicati sul contratto, pena la nullità dello stesso.
- I dipendenti con CDD hanno priorità per essere assunti sotto contratto a tempo indeterminato.
- I dipendenti con CDD hanno gli stessi diritti di quelli con contratto a tempo indeterminato.
- I dipendenti con CDD o CDI possono essere assunti a tempo parziale.
- I CDD non devono prevedere un periodo di prova.

Main provisions of the law N. 2025-9

Labour contracts

- All employment contracts are automatically open-ended contracts
- The maximum trial period of the open-ended contract is 6 months, renewable once for the same period.
- Termination of the trial period by either the employer or the employee must be made in writing, giving 15 days' notice.
- If the contract is terminated before the end of the trial period, any subsequent hiring must be on a permanent basis and without a trial period.
- In any permanent contract already concluded, the trial period is taken into account if it's less than 6 months.
- Fixed-term contracts are prohibited, on pain of a fine (up to 300 TD per employee), except in the following cases:
 - exceptional increase in the volume of services or work,
 - temporary replacement of a permanent employee who is absent or whose contract has been suspended,
 - seasonal work or other activities whose doctrine or nature does not allow the use of fixed-term contracts.
- The reasons for hiring under a fixed-term contract must be stated on the contract, failing which it will be void.
- Employees on fixed-term contracts have priority to be recruited under permanent contracts.
- Employees on fixed-term contracts have the same rights as those on permanent contracts.
- Employees on fixed-term or permanent contracts may be hired on a part-time basis.
- Fixed-term contracts do not have to include a trial period.

Principales dispositions de la loi N. 2025-9

Interdiction de la sous-traitance

- Le contrat de sous-traitance est par principe interdit, sous peine d'amende de 10.000 DT pour l'employeur personne physique et 20.000 DT pour l'employeur personne morale en plus de 10.000 DT pour son représentant légal. En cas de récidive, une peine de prison entre 3 et 6 mois est applicable.
- Les activités de gardiennage et de nettoyage sont considérées sous-traitance de main d'œuvre.
- Une exception est faite pour faire recours par une société bénéficiaire de sous-traitance à un tiers prestataire pour rendre les services ou travaux sous condition :
 - de nécessité de compétences professionnelles ou spécialisation technique
 - les services ou travaux en question ne sont pas rattachés à l'activité principale et permanente de la société bénéficiaire
 - les employés délégués ne sont pas sous l'Administration et contrôle de la société bénéficiaire
- En l'absence d'une convention sectorielle régissant l'activité de la société fournissant le personnel, leur rémunération sera en conformité avec les conditions de la convention sectorielle de la société bénéficiaire.
- Obligation faite à la société de sous-traitance de :
 - communiquer à la société bénéficiaire les preuves de paiement des salaires et des contributions de CNSS dans les 7 jours des délais légaux.
 - Prouver d'une garantie financière au titre du paiement des montants dus susvisés. En cas d'insuffisance de telle garantie, la société bénéficiaire s'y déroge (selon des conditions à fixer par Arrêté ministériel).

Principali disposizioni della legge N. 2025-9

Divieto di subappalto

- Il contratto di subappalto è vietato in linea di principio, soggetto a una multa di 10.000 DT per datore di lavoro individuale e 20.000 DT per datore di lavoro azienda in più di 10.000 DT per il suo rappresentante legale. In caso di recidiva, si applica una pena detentiva da 3 a 6 mesi.
- I servizi di sorveglianza e di pulizia sono considerati manodopera in subappalto
- È prevista un'eccezione che consente a un'impresa che beneficia di un subappalto di ricorrere a un terzo fornitore di servizi per l'esecuzione dei servizi o dei lavori alle seguenti condizioni:
 - sono richieste competenze professionali o specializzazioni tecniche
 - i servizi o i lavori in questione non sono correlati all'attività principale e permanente dell'impresa beneficiaria
 - i dipendenti delegati non sono sotto l'amministrazione e il controllo dell'impresa beneficiaria.
- In assenza di un accordo settoriale che disciplini l'attività dell'azienda che fornisce il personale, la sua retribuzione sarà conforme alle condizioni dell'accordo settoriale dell'azienda beneficiaria.
- L'azienda subappaltatrice deve:
 - fornire all'azienda beneficiaria la prova del pagamento dei salari e dei contributi CNSS entro 7 giorni dalle scadenze legali.
 - fornire la prova di una garanzia finanziaria per il pagamento dei suddetti importi dovuti. Se tale garanzia è insufficiente, l'azienda beneficiaria può rinunciarvi (secondo le condizioni che saranno stabilite da un'ordinanza ministeriale).

Main provisions of the law N. 2025-9

Prohibition of subcontracting

- The subcontracting contract is forbidden in principle, subject to a fine of TND 10,000 for individual employer and TND 20,000 for corporate employer in addition to TND 10,000 for its legal representative. In case of a repeat offence, a prison sentence between 3 and 6 months is applicable.
- Guarding and cleaning activities are considered as subcontracted labor.
- An exception is made for companies subcontracting to a third party to provide services or work, subject to the following conditions:
 - the need for professional skills or technical specialization
 - the services or work in question are not related to the beneficiary company's main and permanent activity
 - the delegated employees are not under the administration and control of the beneficiary company.
- In the absence of a sectoral agreement governing the activity of the company providing the staff, their remuneration will be in accordance with the terms of the beneficiary company's sectoral agreement.
- The subcontracting company is required to:
 - provide the beneficiary company with proof of payment of wages and CNSS contributions within 7 days of the legal deadline.
 - Provide proof of a financial guarantee for payment of the above-mentioned amounts due. If such a guarantee is insufficient, the beneficiary company may waive it (in accordance with conditions to be laid down by Ministerial Order).

Principales dispositions de la loi N. 2025-9

Autres dispositions et dispositions transitoires

- Est abrogée la dérogation faite à ce jour (par l'art 23 de la loi n. 92-81) aux entreprises installées dans les parcs d'activités économiques (ex Zones franches), permettant de recruter des employés sous CDD de façon illimitée, soit au-delà des 4 ans).
- Tout CDD déjà conclu et en vigueur au moment de la promulgation de la loi et dont l'objet n'est pas concerné par les exceptions (susvisées) sera automatiquement converti en CDI. Dans ce cas, l'ancienneté décomptée sous le CDD est prise en compte pour le CDI (sauf s'il y'a eu une interruption durant un an au moins)
- Les employés recrutés par voie de sous-traitance (hors les cas permis par la nouvelle loi) seront titularisés par la société bénéficiaire, et avec l'ancienneté (depuis le début de la sous-traitance) sauf interruption supérieure à un an. L'employeur a 3 mois pour procéder à telle régularisation (et donc jusqu'au 22/8/2025).
- Toute interruption de CDD de la part d'un employeur ou suite à l'interdiction de la sous-traitance à compter du 6 mars 2024 jusqu'à la date de promulgation de la nouvelle loi, entraîne d'office la titularisation de l'employé si la période de travail a atteint ou dépassé les 4 ans.
- En cas de refus de l'employeur de procéder à la mesure précédente, l'employé a droit à une indemnité de licenciement de 2 mois de salaires pour chaque année d'ancienneté.

Principali disposizioni della legge N. 2025-9

Altre disposizioni e disposizioni transitorie

- La deroga attualmente concessa (art. 23 della legge n. 92-81) alle aziende situate nei parchi di attività commerciali (ex zone franche), che consente loro di assumere dipendenti con CDD a tempo indeterminato, cioè per più di 4 anni, è stata abrogata.
- Qualsiasi CDD già stipulato e in vigore al momento della promulgazione della legge e il cui scopo non sia interessato dalle eccezioni (di cui sopra) sarà automaticamente convertito in un CDI. In questo caso, l'anzianità di servizio maturata con il CDD sarà presa in considerazione per il CDI (a meno che non ci sia stata un'interruzione di almeno un anno).
- I dipendenti assunti tramite subappalto (fuori dei casi consentiti dalla nuova legge) saranno assunti a tempo indeterminato dall'azienda beneficiaria, con l'anzianità di servizio (dall'inizio del subappalto), a meno che non ci sia stata un'interruzione di oltre un anno. Il datore di lavoro ha 3 mesi di tempo per regolarizzare la situazione (e quindi fino al 22/8/2025).
- Qualsiasi interruzione di un CDD da parte di un datore di lavoro o a seguito del divieto di subappalto dal 6 marzo 2024 fino alla data di promulgazione della nuova legge comporterà automaticamente l'attribuzione al dipendente dello status di lavoratore a tempo indeterminato se il periodo di lavoro ha raggiunto o superato i 4 anni.
- Se il datore di lavoro si rifiuta di fare questo passo, il dipendente ha diritto a un'indennità di licenziamento pari a 2 mesi di stipendio per ogni anno di anzianità.

Main provisions of the law N. 2025-9

Other and transitional provisions

- The derogation currently granted (by art 23 of law no. 92-81) to companies located in business activity areas (ex Free Zones), allowing them to hire employees on fixed-term contracts indefinitely (for more than 4 years) is cancelled
- Any fixed-term contract already concluded and in force at the time of promulgation of the law, and whose purpose is not affected by the exceptions (mentioned above), will automatically be converted into a permanent contract. In this case, the seniority counted under the fixed-term contract is taken into account for the open-ended contract (unless there has been an interruption of at least one year).
- Employees recruited through subcontracting (except in cases permitted by the new law) will be given tenure by the beneficiary company, with seniority (since the start of subcontracting) unless interrupted for more than a year. The employer has 3 months to regularize the situation (until Aug. 22nd, 2025).
- Any interruption of a fixed-term contract by an employer, or following the ban on subcontracting from March 6, 2024 until the date of promulgation of the new law, will automatically lead to the employee's appointment (permanently recruited) if the period of employment has reached or exceeded 4 years.
- If the employer refuses to take the above step, the employee is entitled to severance pay of 2 months' salary for each year of seniority.



Merci pour votre attention.

AFINCO est membre exclusif de Nexia
(www.nexia.com).

Thanks for your attention.

AFINCO is exclusive member of Nexia
(www.nexia.com).

Grazie per la vostra attenzione.

AFINCO è membro esclusivo di Nexia
(www.nexia.com).

Disclaimer

Nexia International is a leading, global network of independent accounting and consulting firms, providing a comprehensive portfolio of audit, accountancy, tax and advisory services.

Nexia, Nexia International, "we", "us" and "our" refer to the global network of member firms of Nexia International Limited or to one or more member firms or their affiliates.

Nexia International Limited coordinates the Nexia International network. It does not provide services to clients.

Nexia International Limited and each member firm are separate and independent legal entities, each of which is responsible for its own acts, omissions or liabilities and not those of any other member of the Nexia International network.

Nexia International Limited is a company registered in the Isle of Man, with company registration number: 53513C. Its registered office is at 1st floor, Sixty Circular Road, Douglas, Isle of Man, IM1 1SA.

The trade marks NEXIA INTERNATIONAL and NEXIA, and the NEXIA logo, are owned by Nexia International Limited and are used by the member firms of Nexia International under licence.