REVUE

2025/3

DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

TUNISIE

NOURI MZID
PROFESSEUR, DIRECTEUR DE L'ÉCOLE DOCTORALE, FACULTÉ DE DROIT, UNIVERSITÉ DE SFAX

LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL PAR LA LOI DU 21 MAI 2025

Adopté en 1966 dans un contexte de crise économique et sociale aiguë, le Code du travail tunisien a été marqué par son caractère inharmonieux et lacunaire, se présentant beaucoup plus comme une compilation de textes mal articulés qu'un véritable instrument de codification. Certes, il a fait l'objet de quelques réformes, notamment en 1994 et en 1996, introduites dans un souci d'adaptation de la loi aux exigences liées aux mutations économiques et aux contraintes de la concurrence, tout en cherchant à réaliser une sorte de conciliation entre le besoin de flexibilité en faveur de l'entreprise et la nécessité de protéger les salariés contre le recours excessif aux formes d'emploi précaire. Mais ces réformes n'ont pas changé radicalement la physionomie du Code du travail et n'ont pas mis fin à son caractère anachronique.

Aujourd'hui, une nouvelle réforme du Code du travail est introduite par la Loi n° 2025-9 du 21 mai 2025 portant réglementation des contrats de travail et interdiction de la sous-traitance de main-d'œuvre[1]. Cette loi a comme objectif annoncé de mettre fin à toutes les formes d'emploi précaire en vue de garantir le droit au travail décent, affirmé par la Constitution[2]. D'une part, cette loi a introduit de nouvelles dispositions favorisant le recrutement des salariés par voie de contrat de travail à durée indéterminée (CDI), tout en limitant considérablement le recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) **(I)**. D'autre part, la loi est venue interdire la sous-traitance de main-d'œuvre, tout en encadrant restrictivement le recours à la sous-traitance d'activité **(II)**.

I - LES NOUVELLES DISPOSITIONS PORTANT RÉGLEMENTATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

Avant la réforme du Code du travail par la loi du 21 mai 2025, le législateur avait adopté une attitude relativement souple permettant aux entreprises de disposer d'une certaine liberté en matière de recrutement des salariés. Mais la nouvelle loi est venue introduire des restrictions limitant considérablement cette liberté. Elle a exigé, ainsi, que le recrutement s'effectue en principe par

1 Journal Officiel de la République Tunisienne n° 61 du 23 mai 2025. Voir N. Mzid et F. Choyakh, *Commentaire de la loi n° 9 du 21 mai 2025*, éd. AMC EY, juillet 2025.

2 Article 46 de la Constitution du 25 juillet 2022. Sur cette Constitution, voir N. Mzid et K. Baklouti, « Une nouvelle Constitution tunisienne dans un contexte de crise », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, 2023, p. 188.

voie de CDI **(A)**, tout en fixant de manière limitative les cas susceptibles de justifier exceptionnellement le recours au CDD **(B)**.

A - La consécration du principe de recrutement par contrat à durée indéterminée

En disposant que « le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée », l'ancien article 6-2 du Code du travail avait accordé une certaine liberté de choix entre ces deux modalités d'emploi, sans considérer le recrutement par voie de contrat à durée indéterminée comme étant la règle, ni faire du contrat à durée déterminée un contrat dérogatoire. Or, la nouvelle loi a mis fin à cette liberté de choix, en disposant que « le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée[3] ». Désormais, le CDI est la modalité normale et générale de la relation de travail. Il constitue la forme de principe en matière d'embauchage des salariés, alors que le recours au CDD en est une exception.

Le CDI offre au salarié une certaine stabilité dans l'emploi. Mais il peut comporter une clause d'essai, ce qui permet à l'employeur, comme au salarié, de résilier de façon discrétionnaire le rapport contractuel, sans qu'aucune responsabilité ne puisse être engagée[4]. Mais, la Loi n° 2025-9 a limité le recours à la période d'essai, en précisant que sa durée ne doit pas dépasser six mois, renouvelable une seule fois pour la même durée, et en exigeant pour toute rupture du contrat en cours de cette période, le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

B - La limitation du recours au contrat de travail à durée déterminée

Avant la réforme de 2025, le législateur autorisait le recours au CDD non seulement dans des situations objectivement temporaires, mais aussi dans des postes de travail permanents en exigeant, dans ce cas, que la durée du contrat n'excède pas quatre ans, y compris ses renouvellements. La Loi n° 2025-9 est venue interdire le recrutement par voie de CDD, sauf dans des cas exceptionnels revêtant un caractère objectivement temporaire, à savoir l'accomplissement de travaux nécessités par un surcroît extraordinaire d'activité, le remplacement d'un salarié permanent dont le contrat de travail est suspendu, et 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 CDI. En dehors de ces hypothèses, le recours au CDD est strictement interdit et constitue une infraction sanctionnée par une amende de cent à trois cents dinars[5]. Du reste, en cas d'absence d'une mention relative à la durée du contrat ou à l'activité occasionnelle justifiant le

3 Article 6-2 (nouveau) du Code du travail.

4 Avant la réforme de 2025, le Code du travail a déjà autorisé l'insertion de cette clause dans le contrat de travail, tout en renvoyant aux conventions collectives en ce qui concerne la durée de l'essai.

5 En application de l'article 234 ter ajouté au Code du travail par la Loi n° 2025-9.

recours à ce type de contrat, ainsi qu'en cas d'absence de l'écrit, le recrutement du salarié est réputé être à titre permanent.

La nouvelle loi a aussi mis fin à une controverse s'agissant de l'insertion d'une clause d'essai dans un CDD, en disposant clairement qu'il n'est pas permis de prévoir une période d'essai dans ce type de contrat.

De même, le législateur a abrogé les anciennes dispositions applicables aux contrats de travail dans les zones franches économiques, aux termes desquelles le contrat est réputé conclu à durée déterminée, quelle que soit sa durée[6]. L'abrogation de ces dispositions signifie que les contrats de travail dans les zones franches économiques sont désormais soumis au régime de droit commun fixé par le Code du travail.

La Loi n° 2025-9 a consolidé aussi les droits des salariés liés par des CDD en disposant qu'ils jouissent des mêmes droits, avantages et garanties accordés aux salariés permanents exerçant la même activité et ayant la même spécialité professionnelle, tout en leur accordant une priorité de recrutement dans les postes de travail permanents auprès du même employeur.

Par ailleurs, la Loi n° 2025-9 a prévu un ensemble de dispositions transitoires, dont celles relatives à la régularisation de la situation des salariés engagés par CDD en dehors des cas exceptionnels prévus par l'article 6-4 (nouveau) du Code du travail, en indiquant que ces contrats se transforment en CDI, indépendamment de leurs délais d'expiration ou de l'achèvement des travaux faisant l'objet du contrat[7]. Cette solution consacrée par l'article 6 de la Loi n° 2025-9 s'applique aux contrats conclus avant l'entrée en vigueur de la loi et qui sont encore en cours d'exécution, ou qui ont été rompus après le 14 mars 2025[8]. De même, en application de l'article 9 de la loi du 21 mai 2025, toute rupture du CDD par l'employeur, avant l'entrée en vigueur de cette loi, et à partir du 6 mars 2024[9], « entraîne la titularisation de plein droit du salarié auprès de l'employeur [...] », si la durée de la relation de travail a atteint quatre ans ou plus[10].

Toutes ces dispositions impliquent une application de la loi avec effet rétroactif, ce qui porte atteinte au principe de sécurité juridique, d'autant plus que le législateur utilise des expressions très vagues en parlant de rupture des contrats, sans distinction entre les cas de rupture abusive et ceux de rupture exercée légalement.

---

6 Article 5 de la Loi n° 92-81 du 3 août 1992 relative aux parcs d'activités économiques.

7 Article 6 de la Loi n° 2025-9.

8 Cette date correspond à celle du dépôt du projet de loi au Parlement.

9 C'est la date de l'annonce par le Président de la République de la nécessité d'adopter une réforme du Code du travail pour mettre fin à la précarité de l'emploi.

10 En cas de défaillance de l'employeur, 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.

II - LES NOUVELLES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE SOUS-TRAITANCE

La loi du 21 mai 2025 est venue interdire, d'une part, la sous-traitance de main-d'œuvre **(A)**, tout en encadrant de manière restrictive le recours à la sous-traitance d'activité, d'une autre part **(B)**.

A - L'interdiction de la sous-traitance de main-d'œuvre

Avant la réforme du Code du travail par la loi du 21 mai 2025, le législateur gardait un grand silence au sujet du recours à la sous-traitance de main-d'œuvre[11]. Depuis l'adoption de la nouvelle loi, la sous-traitance de main-d'œuvre est strictement interdite, comme l'affirme l'article 28 (nouveau) du Code du travail[12]. Cette interdiction s'applique à toute forme de sous-traitance de main-d'œuvre, sans distinction entre les opérations qualifiées d'illicites, car préjudiciables aux droits des salariés, et d'autres opérations qui pourraient avoir un caractère licite, répondant à un besoin économique, sans causer un préjudice aux salariés.

Tout en interdisant de manière absolue la sous-traitance de main-d'œuvre, le législateur a incriminé cette pratique interdite, en instaurant des sanctions sévères à l'encontre de toute personne impliquée dans cette infraction[13].

La Loi n° 2025-9 a prévu aussi des dispositions transitoires en vue de régulariser la situation des salariés qui étaient employés dans le cadre de la sous-traitance de main-d'œuvre. Ainsi, conformément aux dispositions de l'article 8 de cette loi, les salariés employés dans ce cadre « sont réputés titularisés auprès de l'entreprise bénéficiaire à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi ». Cette solution s'applique à des salariés engagés dans le cadre d'une opération de sous-traitance de main-d'œuvre, et dont les contrats sont en cours d'exécution à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Selon l'article 9 de la loi, la même solution s'applique aussi aux salariés qui étaient engagés dans le cadre de la sous-traitance de main-d'œuvre, et dont les contrats de travail ont été rompus pendant la période entre le 6 mars 2024 et la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Ces salariés peuvent aussi réclamer leur titularisation auprès de l'entreprise bénéficiaire, si la durée de la relation de travail a atteint quatre ans

---

11 La jurisprudence a qualifié cette pratique d'illicite du moment où elle constitue une sorte de simulation frauduleuse visant à priver le salarié du statut applicable aux salariés permanents (Cass. civ. n° 80974 du 20 décembre 2013 ; Cass. civ. n° 14516 du 30 avril 2015 ; Cass. civ. n° 21979 du 30 avril 2015).

12 Selon cet article, la notion de sous-traitance de main-d'œuvre englobe « 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 ». Le même article ajoute : « Est considérée comme sous-traitance de main-d'œuvre l'activité de gardiennage et de nettoyage ».

13 Ainsi, toute personne physique ayant commis l'infraction est punie d'une amende de dix mille dinars. Le montant de l'amende est porté au double si l'auteur de l'infraction est une personne morale. En cas de récidive, l'auteur de l'infraction, qu'il s'agisse d'une personne physique ou du représentant légal de l'entreprise ou son dirigeant, est puni d'une peine d'emprisonnement de trois à six mois (art. 29 (nouveau) du Code du travail).

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

B - L'encadrement du recours à la sous-traitance d'activité

Le recours à cette forme de sous-traitance était encadré de façon partielle et lacunaire par les anciens articles 28, 29 et 30 du Code du travail, sous le titre : « Sous-entreprise de main-d'œuvre ». La loi du 21 mai 2025 a abrogé ces dispositions, en instituant un nouveau dispositif intitulé : « Des entreprises de prestation de services et de fourniture de travaux[14] ». Mais en exigeant que les services ou les travaux à fournir par l'entreprise prestataire ne relèvent pas de l'activité principale et permanente de l'entreprise bénéficiaire, la loi semble écarter la possibilité de recourir à ce que l'on appelle la sous-traitance de capacité, qui consiste à faire appel à un sous-traitant pour augmenter la capacité de production d'une entreprise alors qu'elle possède déjà les compétences et les équipements pour le faire.

La loi a interdit de conclure des contrats de prestation de services ou de fourniture de travaux en violation des dispositions de l'article 30 (nouveau) du Code du travail. Cette violation constitue une infraction sanctionnée par une amende de cent à trois cents dinars, calculée pour chaque travailleur employé dans des conditions contraires à la loi.

Dans un souci de garantir aux salariés des conditions de travail décentes, le législateur a institué un mécanisme spécifique impliquant une responsabilité solidaire entre l'entreprise prestataire et l'entreprise bénéficiaire. D'une part, la loi engage la responsabilité de l'entreprise bénéficiaire, avec celle de l'entreprise prestataire, s'agissant de l'inobservation des prescriptions relatives aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité, 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. La responsabilité de l'entreprise bénéficiaire est encourue à l'occasion de l'emploi, dans ses établissements et chantiers, des salariés de l'entreprise prestataire, « comme s'ils étaient ses propres employés et avec les mêmes conditions[15] ».

D'autre part, selon l'article 30 quater, ajouté au Code du travail par la loi du 21 mai 2025, l'entreprise prestataire est tenue de fournir une garantie financière dédiée au paiement des sommes dues à ses salariés et leurs cotisations

---

14 Selon l'article 30 (nouveau) du Code du travail :

> 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 ses 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.

15 Art. 30 ter ajouté au Code du travail par la loi du 21 mai 2025.

sociales, en cas de manquement à ses obligations envers eux[16]. Mais en cas d'insuffisance du montant de cette garantie financière pour couvrir les sommes dues aux salariés et les cotisations sociales, l'entreprise bénéficiaire se substitue à l'entreprise prestataire pour s'acquitter de ces obligations.

En somme, la réforme du Code du travail, introduite par la loi du 21 mai 2025, est surtout marquée par un souci de consolider le droit au travail décent, comme vecteur de dignité, tel qu'affirmé par la Constitution. Mais elle reste une réforme partielle et insuffisante à garantir une modernisation du système des rapports de travail et à assurer l'équilibre nécessaire entre la protection des intérêts légitimes des salariés et les exigences de la performance des entreprises confrontées à un contexte extrêmement mouvant.

16 Les modalités et procédures relatives à cette garantie financière seront fixées par arrêté du ministre des Affaires sociales.