



HOW TO HIRE MY FIRST EMPLOYEE IN TUNISIA

MAIN LEGAL STEPS TO FOLLOW TO HIRE A FIRST EMPLOYEE

<p>Principales mesures juridiques à suivre pour engager un premier salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création juridique complète de l'entreprise avec affiliation à la sécurité sociale « CNSS » • Choix de la forme du contrat d'embauche : CDD ou CDI • Précision de la période d'essai • Précision du régime d'emploi applicable à l'entreprise : régime général (code du travail et convention cadre) ou régime sectoriel (conventions collectives sectorielles) • Application du salaire et des droits découlant du régime d'emploi • Immatriculation de l'employé à la sécurité sociale « CNSS » 	<p>Key legal measures to follow to hire a first employee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creation of the company with affiliation to Social Security organism "CNSS" • Choice of the form of employment contract: CDD (fixed term contract) or CDI (permanent contract). • Accuracy of the trial period • Accuracy of the employment regime applicable to the company: general regime (labor code and framework agreement) or sectorial plan (sectorial collective agreements) • Application of salary and rights under the employment regime • Registration of the employee Social Security organism "CNSS"
---	--

DESIGN AND CONTENTS OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

<p>Deux contrats de droit commun sont courants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CDD (contrat à durée déterminée) • CDI (contrat à durée indéterminée) <p>Le contrat verbal existe aussi. Si une personne commence à travailler pour un employeur sans écrit, l'engagement est considéré comme verbal et peut être prouvé par tout moyen (feuilles de paye, témoignages ...). Dans ce cas, l'employé se trouve alors légalement en CDI, titulaire dès le premier jour sans période d'essai.</p> <p>Le contrat écrit doit fixer : la qualification, les tâches à effectuer, la rémunération, la durée (48 h ou 40 h par semaine), les conditions de travail, la discipline, les cas de résiliation (faute professionnelle, rupture amiable, ...)</p> <p>Le CDI peut comporter une période d'essai pour 6 mois renouvelables une fois. Pendant la période d'essai, il peut être mis fin au contrat sans indemnité.</p> <p>Le CDD est nécessairement écrit.</p> <p>Depuis 1996, suite à des nécessités de flexibilité de l'emploi, il a été créé deux types de CDD :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le CDD lié à la tâche à accomplir (exemple : un lot de chantier). Pas de limite dans le temps, expire à la fin de la tâche. • Le CDD limité dans le temps (exemple : 8 jours), renouvelable plusieurs fois jusqu'au maximum total de 4 ans. <p>Les étrangers, contrats spéciaux :</p> <p>L'emploi de travailleurs étrangers est régi par les dispositions réglementant l'entrée, le séjour et le travail des étrangers en Tunisie. Dans ce cadre, « Le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement »</p>	<p>Two legal employment contracts are common:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CDD (fixed term contract) • CDI (permanent contract) <p>Verbal contracts also exist. If a person starts work with an employer without written commitment the commitment is considered verbal and can be proved by any means (payroll, accounts ...). In this case, the employee is then legally a CDI holder from the first day of his free trial period.</p> <p>The written agreement must set: qualification, tasks, remuneration, duration (48 hours or 40 hours a week), working conditions, discipline, cases of termination (malpractice, amicable departure, ...)</p> <p>The CDI may include a trial period for 6 months, renewable once. During the trial period, the contract may be terminated without compensation.</p> <p>The CDD is required to be written.</p> <p>Since 1996, following the necessities of flexible employment, two types of CDD were created :</p> <ul style="list-style-type: none"> • The CDD related to the task at hand (for example, a construction lot). No time limit, expires at the end of the task. • The CDD limited in time (e.g. 8 days), renewable several times until a total maximum of 4 years. <p>Foreigners, special contracts :</p> <p>The employment of foreign workers is governed by the provisions regulating the entry, residence, and employment of foreigners in Tunisia. In this context, "The recruitment of foreigners cannot be done when there are Tunisian skills in the specialties involved in the recruitment."</p>
--	---



CAN SOMEBODY DO BUSINESS FOR ME AND NOT BE AN EMPLOYEE?

Il est possible pour une entreprises d'exercer ses activités par l'intermédiaire d'un Employé. Est considérée comme un « établissement stable » d'une entreprise d'un Etat contractant, toute personne agissant dans l'autre Etat pour le compte de ladite entreprise lorsque :

- cette personne dispose dans cet Etat de pouvoirs généraux qu'elle y exerce habituellement lui permettant de négocier et de conclure des contrats pour l'entreprise ou pour le compte de l'entreprise ;
- ou elle prend habituellement des commandes dans cet Etat exclusivement ou presque exclusivement pour l'entreprise elle-même ou pour l'entreprise et d'autres entreprises contrôlées par elle ou qui ont une participation dominante dans cette entreprise ou qui sont placées sous un contrôle commun.

Si l'entreprise ne souhaite pas engager un salarié pour exécuter ses activités, elle peut faire appel à des professionnels sous-traitants par des convention ou contrats de services.

It is possible for a business to operate through an Employee. Is considered a "permanent establishment" of a company in a contracting country, any person acting in the other country on behalf of that undertaking when:

- that person has general powers and habitually exercises them to enable her to negotiate and conclude contracts for the company or on behalf of the company;
- or she habitually secures orders in that State exclusively or almost exclusively for the enterprise itself or for the company and other companies controlled by it, or has a controlling interest in that company or that are placed under common control.

If the company does not want to hire an employee to carry out its activities, it can appeal to subcontractors by convention or professional service contracts.