

OCTOBRE 2019

## AMENDEMENTS AU CODE DU TRAVAIL

### LOI N° 93/2019 DU 4 SEPTEMBRE 2019

La loi n° 93/2019 a été publiée le 4 septembre dernier. Elle modifie considérablement le Code du travail, ainsi que son Règlement et le Code des régimes de cotisations du Système de sécurité sociale. Parmi ces amendements, entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2019, nous en relevons les plus importants.

#### I – AMENDEMENTS AU CODE DU TRAVAIL

La période d'essai de 180 jours est désormais également autorisée pour recruter des travailleurs à la recherche d'un premier emploi et des chômeurs de longue durée.

Le nombre d'heures de formation continue auxquelles le travailleur a droit chaque année a été augmenté, passant de 35 à 40 heures. Il est proportionnel dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée de 3 mois ou plus.

Les contrats de travail à durée déterminée (CDD) ne sont admis que pour répondre à des besoins de travail temporaire définis de manière objective par l'organisme employeur. La possibilité d'embaucher un travailleur à la recherche d'un premier emploi en CDD est éliminée.

La possibilité d'embaucher en CDD sur la base du lancement d'une nouvelle activité à durée incertaine, ou sur la base de l'ouverture d'une entreprise ou d'un établissement, ne s'applique qu'aux entreprises de moins de 250 employés (au lieu des 750 employés précédemment prévus). L'embauche n'est autorisée que dans les deux années suivant l'une de ces situations et le CDD ne peut dépasser ces deux années.

Le cadre des cas particuliers de contrats de travail à très court terme est étendu. La durée des cas particuliers de ce type de contrat est passée de 15 à 35 jours.

La durée maximale du CDD est réduite de trois (3) à deux (2) ans, étant entendu qu'elle peut être renouvelée jusqu'à trois (3) fois, sans toutefois que la durée totale des renouvellements ne puisse dépasser la durée de la période initiale.

La durée maximale du contrat à durée indéterminée est réduite de six (6) à quatre (4) ans.

## II – AMENDEMENTS AU CODE DES RÉGIMES DE COTISATION

En ce qui concerne l'embauche en CDD, un taux de cotisation supplémentaire a été créé. Il s'appliquera aux personnes morales et aux personnes physiques ayant une activité professionnelle, quelle que soit leur activité, qui, au cours de la même année civile, présentent une charge annuelle d'embauche à durée déterminée supérieure à l'indicateur sectoriel respectif en vigueur.

Le taux de cotisation supplémentaire ne s'applique pas :

a) aux contrats de travail à durée indéterminée (CDI) conclus :

i) pour remplacer un travailleur en congé parental ;

ii) pour remplacer un travailleur placé en incapacité temporaire de travail pour cause de maladie pour une période de 30 jours ou plus.

b) aux contrats de travail à très court terme.

Le contrat d'utilisation de travail temporaire ne contenant aucun des éléments prévus par la loi devient nul et non avenu (auparavant, il n'était nul que si aucune justification n'était fournie).

Le contrat de travail temporaire à durée déterminée n'est pas soumis à la durée maximale prévue pour les CDD et peut être renouvelé jusqu'à six (6) fois, à condition que la justification soit maintenue (auparavant, le nombre de renouvellements n'était pas limité). Le contrat de travail temporaire pour remplacer un travailleur absent pour des raisons non imputables à l'employeur est exclu de cette limite des renouvellements.

L'instrument de réglementation collective applicable aux travailleurs de l'entreprise utilisatrice est immédiatement applicable au travailleur intérimaire (auparavant, cet instrument ne s'appliquait qu'au bout de 60 jours de travail fourni).

La création d'un système de **banque d'heures individuelle** est supprimée, de commun accord entre employeur et travailleur. Par ailleurs, un système de **banque d'heures collective** peut désormais être créé et appliqué à un groupe de travailleurs formant une équipe, une section ou une unité économique, par l'organisation d'un référendum par les travailleurs concernés (plutôt que de devoir être créé uniquement par un règlement collectif).

La protection contre le **harcèlement** sur le lieu de travail est renforcée : est à présent considérée comme abusive la sanction disciplinaire appliquée au motif que le travailleur a prétendu être victime de harcèlement ou être témoin dans une procédure judiciaire et/ou administrative de harcèlement. La pratique du harcèlement de la part de l'employeur ou d'autres travailleurs est désormais expressément incluse dans la liste des causes justifiant la résiliation du contrat de travail pour motif valable de la part du travailleur.

La constitution et l'organisation des syndicats et des associations d'employeurs, ainsi que le domaine des **négociations collectives**, ont subi plusieurs changements, à la fois dans le champ d'application subjectif (choix de la convention collective applicable) et dans le champ d'application temporel (plainte, surveillance et résiliation), ainsi qu'au niveau des dispositions relatives à l'arbitrage (nécessaire et obligatoire).

---

**PARES | Advogados** est disponible pour fournir des informations sur les amendements au Code du travail, au Règlement du Code du travail et au Code des régimes de cotisation du Système de sécurité sociale, de manière plus concrète et plus adaptée à la réalité de chaque client. Elle est habilitée à fournir tout le soutien nécessaire en matière de Droit du travail.

---

**Maria Carolina Guerreiro**

[cg@paresadvogados.com](mailto:cg@paresadvogados.com)

---

Cette note d'information est destinée aux clients et aux juristes. Il ne s'agit pas d'un document publicitaire. Il est interdit de le copier, le diffuser ou le reproduire sous quelle que forme que ce soit, sans l'autorisation expresse de ses auteurs. Les informations fournies sont de portée générale et n'empêchent pas le recours à un conseil juridique préalable avant toute prise de décision concernant le sujet en question. Pour de plus amples informations, contactez **Maria Carolina Guerreiro** ([cg@paresadvogados.com](mailto:cg@paresadvogados.com)).