

NOTE D'INFORMATION

Principales modifications au Code du Travail du point de vue de l'entreprise employeur

Le Projet de Loi n° 136 / XIII, qui prévoit plusieurs modifications au Code du Travail, se trouve en cours de discussion auprès de la Commission Parlementaire du Travail.

Parmi la trentaine de modifications, et sans préjudice de l'importance de chacune, nous soulignons dans ce texte les quatre que nous considérons être les plus pertinentes en raison de l'impact qu'elles auront sur la vie des entreprises, notamment en ce qui concerne l'embauche d'employés et l'aménagement du temps de travail.

I. Durée des contrats considérés comme précaires

À notre avis, et du point de vue de l'entreprise employeur, la principale modification apportée par ce Projet de Loi se trouve au niveau des contrats considérés comme précaires (contrats à durée déterminée et travail temporaire), non seulement en raison du nombre de modifications ici prévues, mais surtout du fait de changement de paradigme existant jusqu'alors pour ce type de contrat.

En effet, il est prévu la réduction de la durée maximale des contrats de travail à durée déterminée avec terme certain de 36 à 24 mois et, bien que la possibilité de trois renouvellements subsiste, ces derniers ne peuvent pas dépasser la durée initiale du contrat, ce qui va certainement conditionner l'employeur au moment de l'embauche.

De même, la durée maximale des contrats à durée déterminée à terme incertain est légalement réduite de 6 à 4 ans.

Une autre limitation a également été introduite pour le renouvellement des contrats de travail temporaire, qui ne pourront excéder 6 renouvellements.

À cet égard, nous rappelons que le législateur a pris soin de prévoir que les dispositions ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur de la loi, ce qui

permettra aux contrats déjà signés et en vigueur de maintenir les durées initialement prévues, même que contrairement aux nouvelles dispositions légales.

Nous soulignons en outre, en termes de durée, l'augmentation de la durée maximale admissible pour les contrats de travail à très courte durée déterminée, qui passe de 15 à 35 jours, ainsi que l'élargissement à toutes les situations justifiant le recours à ce type de contrat - "*accroissement exceptionnel et substantiel de l'activité d'une entreprise dont le cycle annuel présente des irrégularités provenant de son marché ou de nature structurelle qui ne permet pas de garantir l'emploi de manière permanente*".

Bien que non liée à la durée des contrats à durée déterminée, mais tout aussi importante, est la clarification définitive de la question soulevée au sujet du versement d'une indemnité dans les cas où un contrat à durée déterminée n'est pas renouvelé. Le Projet de Loi prévoit qu'une indemnité pour l'expiration du contrat sera toujours due, que les parties stipulent ou non initialement le non-renouvellement du contrat.

II. Banque d'heures

En ce qui concerne le système de banque d'heures, l'élimination de la figure de la « banque d'heures individuelle » est envisagée, une situation qui, à notre avis, aura un impact important sur l'organisation du temps de travail des entreprises, car de nombreux employeurs utilisent ce système pour créer une plus grande flexibilité dans la gestion des temps de travail.

Là encore, le législateur a démontré vouloir respecter les attentes créées en indiquant que le système de banque d'heures individuelle en place à la date d'entrée en vigueur de la loi ne cesserait que l'année suivant son entrée en vigueur, ce qui signifie que les employeurs qui utilisent ce système disposeront d'un an pour réadapter leurs structures à l'absence de la banque d'heures individuelle.

La banque d'heures de groupe reste en vigueur, bien que quelques modifications soient introduites, lesquelles, à notre avis, rendront son application difficile.

En effet :

- Un référendum des employés concernés par ce système est maintenant nécessaire, avec la présentation d'un projet de banque d'heures, duquel doit résulter : (i) le champ d'application (équipe, section, unité); et (ii) la durée du régime (maximum de 4 ans renouvelables).
- Ce projet doit être porté à la connaissance des représentants des employés et de l'Autorité des Conditions de Travail – ACT, au moins 20 jours avant la date du référendum.
- Le régime ne peut être mis en œuvre pour tous les employés qu'en cas d'approbation par 65% des employés concernés.

III. Promotion des contrats collectifs

Au niveau de la négociation collective, on prévoit une augmentation du nombre de matières qui ne peuvent être résolues que par des Instruments de Règlementation Collective dans un sens plus favorable. Cette liste comprendra "*les formes de paiement et de garantie de la rémunération, ainsi que le paiement des salaires pour travail supplémentaire*".

En outre, il est expressément interdit que le régime du contrat à durée déterminée soit supprimé par un Instrument de Règlementation Collective (IRCT), à l'exception de: i) l'ensemble des circonstances correspondant à des besoins temporaires de l'entreprise; et (ii) les règles sur les préférences à l'admission.

La possibilité d'adhérer à un IRCT par des employés non affiliés devient plus exigeante, ce choix devant avoir lieu au début de l'exécution du contrat de travail ou dans les trois mois suivant la publication de l'IRCT choisi.

Il est à noter que l'application d'un tel IRCT est maintenue jusqu'à la fin de sa validité, avec une limite maximale d'1 an, et que l'employé ne peut exercer cette faculté qu'une seule fois lorsqu'il se maintient au service du même employeur.

La dénonciation de la Convention Collective de Travail (CCT) sera maintenant accompagnée d'un exposé des motifs concernant les raisons d'ordre économique, structurel ou

d'inadaptations du régime, devant une copie de cette dénonciation et de la proposition de négociation globale être envoyée à l'ACT dans un délai de 10 jours.

La dissolution d'une association syndicale ou d'une association d'employeurs déterminera dorénavant la caducité de la CCT, circonstance dans laquelle le régime de survie et post-efficacité sera appliqué.

Les régimes de parentalité et de santé et sécurité au travail font partie des matières fondamentales qui restent en vigueur en cas d'expiration de la Convention Collective de Travail.

Finalement, une nouvelle modalité d'arbitrage est créée pour décider de la suspension temporaire du délai de survie d'une CCT en vue de promouvoir un nouvel accord entre les parties en vue d'une révision totale ou partielle de celle-ci.

IV. Période expérimentale

Le Projet de Loi prévoit également la possibilité de stipulation d'une période d'essai de 180 jours pour les contrats à durée indéterminée conclus avec un employé en quête d'un premier emploi ou en situation de chômage de longue durée.

En outre, les contrats de stage professionnel pour la même activité et en faveur du même employeur, selon que leur durée a été plus courte, égale ou supérieure à la durée de la période expérimentale, seront maintenant pris en compte dans le calcul de celle-ci.