

NOTE INFORMATIVE

Modifications du Code du Travail Portugais

A été publiée ce jour dans le Journal Officiel (*Diário da República*) la loi n. ° 93/2019 qui approuve de nouvelles modifications au Code du Travail Portugais et qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2019.

Les principales modifications sont les suivantes :

1. La mise en place d'une cotisation/contribution supplémentaire de Sécurité Sociale destinée aux employeurs qui dépassent le seuil moyen annuel de contrats à durée déterminée prévue pour chaque secteur, pénalisant les entreprises dans lesquels le recours aux contrats à durée déterminée est fréquent. Cette nouvelle taxe contributive prendra effet le 1^{er} janvier 2020 et sera versée la première fois en 2021.
2. Limitation à la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée sur le fondement d'une nouvelle activité à durée incertaine et sur le fondement du démarrage de l'entreprise où de l'établissement, pour les entreprises qui emploient moins de 250 employés (antérieurement cette possibilité était octroyée aux les entreprises qui emploient moins de 750 employés).
3. Suppression de la possibilité de recourir aux contrats à durée déterminée sur le fondement d'être un employé à la recherche d'un premier emploi ou au chômage de longue durée.
4. Réduction de la durée maximum des contrats à durée déterminée : i) 2 ans, dans les cas de contrats à durée déterminée avec un terme certain ; et ii) 4 ans, dans les cas de contrats à durée déterminée avec un terme incertain.
5. Restriction au renouvellement des contrats à durée déterminée avec un terme certain, la loi exigeant que la durée totale des renouvellements des contrats à durée déterminée n'excède pas la durée établie dans le contrat initial par les parties.
6. Extension de la période d'essai de 90 jours à 180 jours dans les contrats à durée indéterminée conclus avec un employé à la recherche d'un premier emploi ou au chômage de longue durée.

7. Comptabilisation de la durée du contrat de stage professionnel, pour la même activité et pour le même employeur, pour la durée de la période d'essai.
8. Obligation de mentionner expressément dans le contrat d'utilisation de travail temporaire le motif du recours à ce type de contrat, avec mention spécifique des faits qui constituent ledit motif, compte tenu de la raison du recours au travail intérimaire de la part de l'utilisateur, indiqué sur le contrat d'utilisation du travail temporaire, sous peine de nullité.
9. Limitation à un maximum de 6 renouvellements pour le contrat de travail temporaire qui soit conclu à durée déterminée, à l'exception des contrats conclus sur le fondement du remplacement direct ou indirect d'un employé absent (à ces derniers la limite maximale de renouvellements ne s'applique pas).
10. Suppression de la banque d'heures individuelle, permettant que les cas qui existent puissent se maintenir pendant un délai d'un an après l'entrée en vigueur de la loi.
11. La banque d'heures de groupe/collective, qui n'est possible que si elle est établie dans une convention collective, doit être soumise à l'approbation par référendum des employés qui devraient être concernés.
12. Extension de 35 heures à 40 heures pour la période de formation continue annuelle à charge de l'employeur.

Le 04 septembre 2019

TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL