



Droit du Travail

Le nouveau Code du Travail qui est entré le 17 février en vigueur prévoit le contrat de très courte durée dans le cadre des activités saisonnières, établit l'obligation du registre des périodes de travail et réduit à deux mois la durée de réaction contre les licenciements illégaux. L'exercice de la parentalité peut désormais être partagé.

Contacts

Sónia Ribeiro

sribeiro@macedovitorino.com

Telmo Rodrigues

trodrigues@macedovitorino.com

Cette information est à caractère générique et ne doit pas être tenue comme conseil professionnel. Au cas où vous nécessitez de conseil juridique sur ces matières, vous devez contacter un avocat. Si vous êtes client de Macedo Vitorino & Associados, vous pouvez nous contacter à un contact ici dessus.

Le Nouveau Code du Travail

1. La publication et le champ d'application

Le 12 février dernier a été publiée la Loi n.º 7/2009 qui introduit des modifications au Code du Travail. Cette Loi, qui est entrée en vigueur 5 jours après sa publication, a été l'objet de diverses discussions et son approbation n'a pas été consensuelle.

Les modifications, maintenant introduites, s'appliquent aux contrats de travail déjà existant, à l'exception des matières concernant la période d'essai, les délais de prescription et de péremption, les procédures pour l'application de sanctions / cessation de contrats de travail et durée des contrats de travail à durée déterminée. Par ailleurs, certaines dispositions à peine entreront en vigueur avec le nouveau Code de Procédure du Travail ou de règlements spécifiques.

2. Modifications importantes

Concernant la durée des contrats, la possibilité de célébration des contrats à durée déterminée est réduite et la durée maximale des contrats de durée incertaine passe à six ans. Surgit également la figure du contrat de très courte durée, destinée à satisfaire la recherche de main d'œuvre pour les activités saisonnières.

Quant à l'embauche collective, les Conventions Collectives de Travail (CCT) continueront à produire certains effets, notamment en ce qui concerne la rémunération, même après sa péremption. Ont été fixées des matières dont l'altération, quant aux CCT, à peine peuvent se produire pour la fixation d'un régime plus favorable pour le salarié. Finalement, il est permis que le salarié, qui n'est inscrit auprès d'aucune unité syndicale, puisse adhérer à la CCT de son choix qui est soit applicable à l'employeur.

Les règles à propos de la cessation des contrats de travail ont été également modifiées. Le délai pour que le salarié réagisse judiciairement au renvoi passe de douze à deux mois, à l'exception du licenciement collectif. En ce qui concerne le licenciement avec juste cause, l'employeur peut dispenser la réalisation de mesures probatoires à la demande du salarié dans la réponse à la note disciplinaire, excepté pour le licenciement de femmes enceintes, venant d'accoucher ou en train d'allaiter et du salarié en congé de parentalité.

Les registres du temps de travail, incluant les interruptions et les intervalles non-prévus, deviennent également obligatoires. La figure du contrat intermittent, destinée aux entreprises avec des oscillations du volume de travail, est aussi permise.

Les autres modifications se rapportent au partage de l'exercice de la parentalité, à l'élargissement des situations pour les commissionnaires et la détermination d'un crédit de 35 heures par an pour la formation du salarié, cumulable les trois années suivantes.

© 2008 Macedo Vitorino & Associados