

28 AVRIL 2023

## CHANGEMENTS À LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

La loi n° 13/2023 du 3 avril, publiée le 3 avril dernier, modifie le code du travail et la législation connexe, dans le cadre de l'agenda du travail décent.

Parmi les nombreux changements et innovations introduits par ce texte, qui entrera en vigueur lundi prochain, le 1<sup>er</sup> mai 2023, nous soulignons les points suivants, en comparaison avec le régime en vigueur jusqu'au 30 avril 2023 :

Article	Code du travail - régime actuel	Article	Code du travail - nouveau régime
5/ 5	Communication obligatoire de l'admission d'un travailleur étranger à l'Autorité des conditions de travail et résiliation respectueuse du contrat (sauf pour les ressortissants de l'Espace économique européen ou d'un autre État qui accorde l'égalité de traitement avec les citoyens portugais en matière de libre exercice de l'activité professionnelle). <sup>1</sup>	Révoqué	L'employeur ne doit pas faire cette communication, qui sera désormais faite par la sécurité sociale à l'ACT chaque fois que de tels faits lui seront communiqués.
10	Les normes juridiques relatives aux droits de la personnalité, à l'égalité et à la non-discrimination, ainsi qu'à la sécurité et à la santé au travail s'appliquent aux situations dans lesquelles un travail est fourni par une personne à une autre, sans subordination juridique, chaque fois que le prestataire du travail doit être considéré comme économiquement dépendant du bénéficiaire de l'activité.	10	Est ajoutée l'applicabilité des instruments de négociation collective en vigueur dans le même secteur d'activité, la même profession et la même zone géographique. <sup>2</sup> Il y a dépendance économique lorsque le prestataire du travail est une personne physique qui exerce une activité pour le même bénéficiaire, directement et sans l'intervention de tiers, et qui obtient plus de 50 % du total de son activité. Autorise le prestataire de l'activité à se faire remplacer par un tiers en cas de naissance, d'adoption ou de garde d'un enfant ou d'un petit-enfant, d'allaitement maternel et d'allaitement, d'interruption volontaire ou de risque clinique pendant la grossesse, pendant la durée du congé correspondant ou de la dispense prévue par le code du travail.
		10.a	Sont introduits plusieurs principes de représentation collective des intérêts des prestataires de services en situation de dépendance économique, à savoir la possibilité d'extension administrative des IRCT, en termes généraux.

<sup>1</sup> Ci-après "ACT".

<sup>2</sup> Ci-après "IRCT".

		<b>10.b</b>	L'application du régime de protection des travailleurs indépendants dépend de la déclaration du prestataire de l'activité au bénéficiaire de l'activité, accompagnée de documents prouvant la situation de dépendance économique.
<b>106</b>	L'employeur doit informer le travailleur sur différents aspects de la relation de travail.	<b>106</b>	Densification du contenu du devoir d'information, notamment en ce qui concerne : (i) la rémunération et ses éléments constitutifs ; (ii) la période d'essai qui, si elle n'est pas expressément prévue dans le contrat, est présumée avoir été exclue par les parties ; (iii) le droit individuel à la formation professionnelle ; et (iv) les paramètres, critères, règles et instructions sur lesquels se fondent les algorithmes ou autres systèmes d'intelligence artificielle qui influent sur la prise de décision concernant l'accès et le maintien dans l'emploi et les conditions de travail, y compris le profilage et le contrôle de l'emploi.
	L'exclusivité peut être librement convenue par les parties, bien que certains tribunaux aient compris qu'une telle limitation d'activité n'était admissible que dans certaines circonstances, compte tenu des fonctions exercées par l'employé.	<b>129</b>	L'employeur ne peut empêcher le travailleur d'exercer une autre activité professionnelle, sauf pour des raisons objectives, à savoir la sécurité et la santé au travail ou le secret professionnel, ce qui limite en pratique la possibilité d'accepter de travailler sur une base exclusive. En tout état de cause, l'employé conserve l'obligation de loyauté envers l'employeur.
<b>168</b>	L'obligation de compenser les dépenses supplémentaires encourues par le travailleur en raison du télétravail dépendait de la preuve de ces dépenses de la part du travailleur.	<b>168</b>	Possibilité pour l'employeur ou l'IRCT de prévoir une compensation pour faire face à l'augmentation des coûts engendrés par la mise en place du télétravail, qui est considérée, fiscalement, comme un coût pour l'employeur et ne constitue pas un revenu pour l'employé dans la limite du montant défini par ordonnance.
<b>268</b>	Les heures supplémentaires sont payées avec les majorations suivantes : a) 25 % pour la première heure ou fraction d'heure, et 37,5 % pour chaque heure ou fraction d'heure suivante, un jour ouvrable ; b) 50 % pour chaque heure ou fraction d'heure d'un jour de repos hebdomadaire obligatoire ou complémentaire ou d'un jour férié.	<b>268</b>	Les heures supplémentaires dépassant 100 heures par an sont rémunérées selon les tranches suivantes : a) 50 % pour la première heure ou fraction d'heure et 75 % par heure ou fraction d'heure suivante, un jour ouvrable ; b) 100 % pour chaque heure ou fraction d'heure d'un jour de repos hebdomadaire obligatoire ou complémentaire ou d'un jour férié.
		<b>337</b>	La créance d'un travailleur ne peut s'éteindre par renonciation, sauf par voie de règlement judiciaire, ce qui signifie que les déclarations habituelles de renonciation aux créances après la cessation du contrat de travail ne sont plus efficaces.

<b>344 et 345</b>	L'indemnité de rupture des contrats de travail à durée déterminée est de 18 jours par année de travail, la fraction d'année étant calculée proportionnellement. Dans les contrats à terme incertain, à partir de la 3ème année de durée, l'indemnité est réduite à 12 jours.	<b>344 et 345</b>	L'indemnité de rupture des contrats de travail à durée déterminée est de 24 jours par année de travail, la fraction d'année étant calculée proportionnellement.
<b>366</b>	L'indemnité de rupture du contrat de travail pour licenciement collectif et autres formes de rupture qui y font référence est de 12 jours de salaire de base et d'ancienneté par année complète d'ancienneté, la fraction d'année étant calculée proportionnellement.	<b>366</b>	L'indemnité de rupture du contrat de travail pour licenciement collectif et autres formes de rupture qui y font référence est de 14 jours de salaire de base et d'ancienneté par année complète d'ancienneté, la fraction d'année étant calculée proportionnellement.
		<b>101.a a 101.h</b>	Création du statut d'aidant, avec un régime similaire à celui de la protection parentale, attribué au travailleur qui a été reconnu comme aidant informel non principal, selon les termes de la législation applicable.
		<b>338.a</b>	Interdiction de recourir à l'acquisition de services externes auprès d'une entité tierce pour satisfaire des besoins assurés par un travailleur dont le contrat a pris fin au cours des 12 mois précédents en raison d'un licenciement collectif ou d'une suppression d'emploi, sous peine de commettre une infraction administrative très grave de la part du bénéficiaire desdits services.
		<b>498.a</b>	En cas d'acquisition de services externes auprès d'une entité tierce pour la réalisation d'activités correspondant à l'objet social de la société acquéreuse, l'IRCT qui lie le bénéficiaire de l'activité est applicable au prestataire de services, lorsqu'elle est plus favorable.
<b>Article</b>	<b>Stages professionnels - régime actuel (DL 66/2011, du 1<sup>er</sup> juin)</b>	<b>Article</b>	<b>Stages professionnels - nouveau régime (DL 66/2011, du 1<sup>er</sup> juin)</b>
<b>8/1</b>	Le montant minimum de l'allocation de stage est de 1 IAS.	<b>8/1</b>	La valeur minimale de la subvention de stage est désormais de 80 % du salaire mensuel minimum garanti.
<b>9/4</b>	Le promoteur est tenu de souscrire, au profit du stagiaire, une assurance individuelle accident qui couvre les risques d'éventualités pouvant survenir au cours et en raison des activités exercées par le stagiaire au cours de son stage, ainsi que lors de ses déplacements entre son domicile et le lieu de formation.	<b>9/4</b>	L'assurance à souscrire est désormais l'assurance contre les accidents du travail
<b>10</b>	L'indemnité n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale et le stagiaire peut cotiser à la sécurité sociale dans le cadre du régime volontaire d'assurance sociale.	<b>10</b>	L'indemnité de stage est soumise aux cotisations de sécurité sociale parce que la relation de stage est désormais assimilée à un salarié.

Comme indiqué, la loi n° 13/2023, du 3 avril, modifie plusieurs textes de loi, à savoir le régime général des infractions administratives en matière de travail et de sécurité sociale (qui, par exemple, permet désormais que les notifications dans le cadre des procédures d'infraction administrative en matière de sécurité sociale soient effectuées par le biais de l'adresse numérique unique) et le régime juridique du contrat de travail de service domestique, entre autres, qui, compte tenu de leur dimension et de leur détail, ne font pas l'objet d'une analyse dans la présente note d'information.

Il convient également de noter qu'aux termes de l'article 28 de la loi n° 3/2023 du 3 avril, les entités privées, y compris les sociétés de toute forme juridique et les institutions privées sans but lucratif, bénéficiaires de fonds européens d'un montant supérieur à 25.000 € par demande, sont soumises à une vérification spécifique du respect de la législation du travail, qui implique la confirmation du respect de la législation du travail par l'ACT, à la demande de l'entité d'audit compétente pour l'action de contrôle, par le biais d'un échantillonnage approprié.

---

**PARES | Advogados** est disponible pour fournir des informations sur ce sujet et d'autres de manière plus concrète et plus adaptée à la réalité de chaque client, en étant capable d'aider ses clients sur le droit du travail et de la sécurité sociale.

---

**Madalena Moreira dos Santos**

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

---

La présente Note Informative est destinée aux clients et aux avocats ; elle ne constitue pas une publicité et ne peut être copiée, diffusée ou reproduite de quelque manière que ce soit sans le consentement exprès de ses auteurs. Les informations contenues dans le présent document sont de nature générale et ne dispensent pas de la nécessité d'obtenir un avis juridique avant de prendre toute décision concernant l'affaire en question. Pour de plus amples informations, veuillez vous adresser à **Madalena Moreira dos Santos** ([mms@paresadvogados.com](mailto:mms@paresadvogados.com)).