

ARGENTINE

Principales mesures d'ordre public du droit du travail

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail. Elle ne saurait être exhaustive.

À titre de rappel, et sauf exception, le travail d'un étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

Attention : une réforme du droit du travail est en cours de discussion en Argentine. Les éléments ci-mentionnés dessous sont, en conséquence, susceptibles d'évoluer.

Base juridique

Les relations de travail en Argentine sont régies principalement par la loi sur le contrat de travail ([ley de contrato de trabajo](#)) qui couvre notamment les domaines suivants : le contrat de travail, les contrats spéciaux, la rémunération, les horaires de travail, les jours fériés et les congés payés, le travail des femmes, la protection des jeunes salariés, la durée du travail, la suspension et la résiliation du contrat de travail, etc. Il est important de noter que, selon son article 3, cette loi régit toutes les questions relatives aux droits et aux obligations des parties au contrat de travail, qu'il soit conclu en Argentine ou à l'étranger, dans la mesure où il est exécuté en Argentine.

La législation établit les conditions minimales de travail auxquelles il ne peut être dérogé par un accord collectif ou par accord entre les parties. Les conventions collectives qui contiennent des règles plus favorables aux salariés sont valables et applicables. Il est important de noter qu'elles ne sont pas susceptibles d'une application étendue, mais peuvent être prises en considération pour la résolution de certains conflits spécifiques concernant les conditions de travail des salariés.

Des réglementations distinctes traitent respectivement des syndicats, des conventions collectives, de la résolution des conflits sociaux collectifs et des grèves.

Il est à noter également que la Constitution argentine prévoit un certain nombre de droits pour les salariés, notamment le droit à des conditions de travail dignes et équitables, la limitation du temps de travail, le droit aux congés payés, etc.

I) La durée du travail

a) La durée légale de travail

La durée légale du travail est définie par la [loi n° 11.544](#). Elle ne peut excéder 8 heures par jour (7 heures en cas de travail nocturne) et 48 heures par semaine.

Exceptions à la durée maximale de travail

La durée maximale de travail ne s'applique pas dans les situations suivantes :

- aux cadres dirigeants,
- en cas de travail par équipe : dans ce cas, la durée du travail peut être prolongée au-delà de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine, à condition que la moyenne des heures de travail sur une période de 3 semaines ne dépasse pas 8 heures par jour ou 48 heures par semaine ;
- en cas d'accident ou de menace d'accident, ou en cas de travaux d'urgence à effectuer sur des machines, outils ou installations, ou en cas de force majeure, mais seulement dans la mesure nécessaire pour éviter une gêne sérieuse au fonctionnement normal de l'établissement et seulement lorsque le travail ne peut être effectué pendant la journée normale de travail. Les heures supplémentaires effectuées dans ce cadre doivent être signalées immédiatement aux autorités de travail compétentes

b) Les heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail.

Les heures supplémentaires sont rémunérées par référence au salaire de base majoré selon les taux suivants :

- 50% concernant les heures supplémentaires effectuées au cours de la semaine ;
- 100% concernant les heures supplémentaires effectuées le samedi après 13 heures, le dimanche et les jours fériés.

Il est important de noter que le salarié peut refuser de réaliser des heures supplémentaires, sauf en cas de danger imminent, accident, force majeure ou d'exigences exceptionnelles de l'économie nationale ou de l'entreprise.

c) Le temps de pause et de repos

Durant la journée de travail, le salarié a droit à une pause de 30 minutes pour manger s'il travaille au moins 8 heures. Par ailleurs, pour chaque heure de travail supplémentaire, il bénéficie d'une pause additionnelle de 7 minutes et demie.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos journalier minimal de 12 heures entre la fin d'une journée de travail et le début d'une autre.

La réglementation argentine exige également que tous les salariés aient droit à un repos hebdomadaire. Ainsi, sauf exceptions prévues par la loi, il est en principe interdit de travailler à partir de 13h00 le samedi jusqu'à minuit le dimanche. En cas de travail durant le repos hebdomadaire, le salarié bénéficiera d'un repos compensateur de la même durée.

II) Les jours fériés

La réglementation argentine prévoit différents types de jours fériés :

- les jours fériés à des fins touristiques qui visent à promouvoir l'activité touristique interne du pays en incitant les citoyens à voyager ;
- les jours fériés fixes, lesquels doivent obligatoirement être chômés le jour même ;
- les jours fériés variables, qui sont reportés au lundi précédent lorsqu'ils tombent un mardi ou un mercredi et sont transférés au lundi suivant lorsqu'ils tombent un jeudi ou un vendredi.

En 2024, le gouvernement a fixé 19 jours fériés officiels, parmi lesquels les jours fériés fixes sont les suivants :

- 1^{er} janvier (nouvelle année) ;
- 12 et 13 février (carnaval) ;
- 24 mars (journée de la mémoire pour la vérité et la justice) ;
- 29 mars (vendredi saint) ;
- 2 avril (jour des vétérans et des victimes de la guerre des Malouines) ;
- 1^{er} mai (fête du travail) ;
- 25 mai (jour de la révolution de mai) ;
- 20 juin (jour de la mort du général Manuel Belgrano) ;
- 9 juillet (jour de l'indépendance) ;
- 8 décembre (jour de l'immaculée conception) ;
- 25 décembre (jour de la nativité).

Les jours fériés à caractère variable sont les suivants :

- 17 juin (jour de la mort du général Martín Miguel de Güemes) ;
- 17 août (jour de la mort du général José de San Martín) ;
- 12 octobre (jour du respect de la diversité culturelle) ;
- 18 novembre (jour de la souveraineté nationale).

Les jours fériés « touristiques » sont les suivants :

- 1^{er} avril ;
- 21 juin ;
- 11 octobre.

Les salariés appartenant à des communautés spécifiques, comme les personnes de confession juive ou musulmane et de nationalité arménienne peuvent bénéficier de jours chômés additionnels.

Des informations complémentaires sur les jours fériés en Argentine sont disponibles [ici](#).

III) Les congés payés annuels

Selon la législation argentine, tout salarié a droit à une période minimum annuelle de repos continu rémunéré. Cette période minimale varie selon l'ancienneté du salarié conformément au tableau ci-dessous :

Ancienneté	Durée des congés annuels
De 6 mois à 5 ans	14 jours
Plus de 5 ans et jusqu'à 10 ans	21 jours
Plus de 10 ans et jusqu'à 20 ans	28 jours
Plus de 20 ans	35 jours

Il est important de noter que, pour avoir droit à la période minimale de congé payé indiquée, le salarié doit avoir travaillé pendant au moins la moitié des jours ouvrables de l'année en question. Si le salarié ne remplit pas cette condition, le nombre de jours de congés payés auquel il aura droit sera calculé au prorata des jours travaillés à proportion d'un jour de congé pour 20 jours travaillés.

IV) Le salaire minimum

La législation argentine prévoit la fixation d'un salaire minimum dit "vital". Le salaire minimum vital est celui qui doit être perçu par un salarié sans charge de famille pour une journée de travail.

Il s'agit d'un minimum qui doit, entre autres, lui permettre de se nourrir, de se vêtir, d'avoir un logement décent, d'avoir accès à l'éducation et à la protection sociale, de prendre des vacances et de vivre dignement. Il peut s'agir d'un salaire mensuel, journalier ou horaire.

Tout salarié de plus de 18 ans est en droit de percevoir une rémunération minimale. Aucune rémunération inférieure au salaire minimum ne peut donc être versée à un salarié. Néanmoins, des salaires inférieurs à ce salaire minimum vital pourront être versés :

- aux apprentis ;
- aux salariés qui accomplissent des journées de travail réduites.

Il est important de noter qu'en raison de la forte inflation dans le pays, le salaire minimum argentin est modifié très régulièrement. Actuellement il est fixé à 262 432,93 ARS (soit environ 249 €), mais il passera à 268 056,50 (soit environ 255€) à partir du 1^{er} septembre 2024 et à 271 571,22 (soit à 258 €) partir du 1^{er} octobre 2024.

V) La santé et la sécurité au travail

La réglementation argentine prévoit plusieurs lois et décrets en matière de santé et sécurité au travail. Une liste de toutes ces dispositions est accessible [ici](#).

Tout employeur doit adopter et mettre en œuvre des mesures appropriées de santé et de sécurité pour protéger la vie et l'intégrité des salariés, notamment en ce qui concerne :

- la construction, l'adaptation, l'installation et l'équipement des bâtiments et des lieux de travail dans des conditions environnementales et sanitaires appropriées ;
- la mise en place et l'entretien des dispositifs de protection, d'hygiène et de sécurité recommandés par la meilleure technique ;
- la fourniture et l'entretien de l'équipement de protection individuelle.

La loi mentionne également d'autres obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité, notamment :

- organiser un examen médical préalable à l'embauche et des examens périodiques du personnel, en consignnant leurs résultats dans le dossier médical correspondant ;
- maintenir en bon état d'utilisation et de fonctionnement les machines, les installations et les outils de travail ;
- maintenir en bon état les installations électriques et les services d'eau potable ;
- prévenir l'accumulation de déchets et de résidus qui constituent un risque pour la santé, en procédant au nettoyage et à la désinfection périodiques des lieux et équipements de travail ;
- éliminer, isoler ou réduire le bruit et/ou les vibrations nuisibles à la santé des salariés ;
- installer l'équipement nécessaire pour faire face aux risques en cas d'incendie ou de tout autre incident ;
- garder les substances dangereuses en toute sécurité ;
- disposer de moyens suffisants pour dispenser immédiatement les premiers secours ;
- placer et maintenir dans des endroits visibles des avis ou des affiches indiquant des mesures d'hygiène et de sécurité ou des avertissements de danger dans les machines et les installations ;
- promouvoir la formation du personnel en matière de santé et de sécurité au travail, notamment en ce qui concerne la prévention des risques spécifiques aux tâches assignées.

VI) La tenue de registres

L'employeur est tenu de conserver la preuve de tout paiement réalisé au salarié en contrepartie de son travail. Ces informations peuvent être tenues dans un registre unique ou dans plusieurs registres différents classés par période de paiement ou bien par nature de paiement.