Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2019

Les migrations internationales de travail

Portugal

Teresa Coelho Moreira

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1526>

DOI : 10.4000/rdctss.1526

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2019

Pagination : 214-215

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Teresa Coelho Moreira, « Portugal », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1526> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1526>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

TERESA COELHO MOREIRA

UNIVERSITÉ DE MINHO,

CENTRE DE RECHERCHE POUR LA JUSTICE ET LA GOUVERNANCE *JusGov*

Au cours des derniers mois, le droit du travail portugais a connu un certain nombre de modifications dans différents domaines.

I - AMENDEMENTS AU CODE DU TRAVAIL PORTUGAIS

Le 4 septembre, la loi n° 93/2019 a modifié le Code du travail à plusieurs égards. Cette loi a été approuvée après de nombreux débats au Parlement et le texte final n'a été adopté qu'en juillet dernier.

Les modifications visent à introduire plusieurs restrictions légales aux pratiques d'emploi précaire. Parmi les mesures phares, on peut notamment citer la réduction de la durée maximale des contrats à durée déterminée (de 3 à 2 ans) et une nouvelle cotisation de sécurité sociale pour les employeurs qui ont trop souvent recours à ces contrats. Il était également prévu de réduire le nombre de renouvellements de contrats temporaires et d'apporter des modifications visant à simplifier les procédures de contrats de travail.

D'autres changements sont intervenus, liés notamment aux contrats à durée déterminée :

- des restrictions concernant le recours à des contrats à durée déterminée pour le lancement d'une nouvelle activité ou la création d'une nouvelle entreprise pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- la suppression de la règle permettant le recrutement de nouveaux demandeurs d'emploi ou de chômeurs de longue durée sous CDD pour des besoins permanents (cependant la période d'essai de ces salariés est désormais de 180 jours, contre 90 jours auparavant) ;
- l'introduction d'une nouvelle cotisation à la sécurité sociale pour les entreprises ou institutions dans lesquelles la rotation du personnel est trop importante et qui dépassent le nombre annuel moyen de contrats à durée déterminée du secteur ;
- la réduction de la durée des contrats à durée déterminée - certaine ou incertaine - de 3 à 2 ans et de 6 à 4 ans respectivement ;
- la modification des modalités de renouvellement des CDD dont la durée doit dorénavant correspondre le plus possible à celle initialement conclue pour faire face aux besoins temporaires de l'entreprise. Cela signifie que la durée totale des renouvellements ne peut pas dépasser celle de la durée initiale du contrat.

Les contrats à très court terme, ceux qui ne sont pas soumis à une forme écrite et qui s'appliquent au travail occasionnel, ont aussi fait l'objet d'amendements. La durée de ces contrats passe désormais de 15 à 35 jours, jusqu'à un maximum de 70 jours par an avec le même employeur. Ces contrats pourront également être utilisés en dehors des activités agricoles saisonnières ou touristiques.

Cette loi a également fait l'objet de plusieurs amendements pour stimuler la négociation collective au Portugal ; tous ces changements font suite à des réformes récentes visant à faire face à la crise de la négociation collective.

D'autres modifications ont été apportées au Code du travail, comme la possibilité de clôturer par accord individuel les comptes d'heures supplémentaires (*Banco de horas*). Ils ne peuvent être réglementés que par des conventions collectives ou par des accords de groupe conclus en consultation avec les travailleurs.

La réforme du Code du travail a suscité des réactions mitigées parmi les partenaires sociaux. D'une manière générale, les mesures visant à limiter l'utilisation et la durée des contrats à durée déterminée ont été considérées comme un bon moyen de lutter contre le recours abusif et récurrent au travail temporaire dans le pays. Toutefois, certains considèrent que les mesures visant à prolonger la période d'essai pour les nouveaux demandeurs d'emploi et les chômeurs de longue durée sont susceptibles de générer de nouvelles formes de travail précaire.

II - RECOMMANDATION VISANT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le 8 février, l'Assemblée de la République a approuvé une recommandation faite au gouvernement concernant l'adoption de mesures visant à promouvoir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Dans cette recommandation, les inégalités salariales dans les secteurs public et privé ont été passées au crible et ont donné lieu à des suggestions visant à élaborer des mesures permettant d'une part de réduire cet écart salarial, et d'autre part de promouvoir la transparence dans ce domaine (par exemple, la mise en œuvre d'actions de sensibilisation, l'adoption de plans pour l'égalité dans les entreprises et le renforcement des inspections des relations professionnelles).

Ce même jour a été approuvée la loi qui établit un quota minimum de 40 % de femmes à la tête des listes électorales - contre 33 % avant - ou à des postes élevés dans l'administration publique, les entreprises publiques et la bourse.

III - AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM

En janvier 2019, le salaire minimum a été porté à 600 euros par mois. L'article 273.1 du Code du travail portugais garantit à tous les travailleurs un salaire mensuel minimum qui doit être fixé chaque année par une législation spécifique, après consultation des partenaires sociaux puisque cette question nécessite un avis contraignant du Comité permanent de concertation sociale (CPCS).