Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2018

La participation des travailleurs dans la grande entreprise privée et publique

Portugal

Teresa Coelho Moreira

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1932>

DOI : 10.4000/rdctss.1932

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2018

Pagination : 182-185

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Teresa Coelho Moreira, « Portugal », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1932> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1932>

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, FACULTÉ DE DROIT

I - AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM

En janvier 2018, le salaire minimum a été augmenté pour passer à 580 euros par mois. L'article 273, n° 1, du Code du travail portugais garantit à tous les salariés un salaire mensuel minimum, établi annuellement par une législation spécifique, après consultation des partenaires sociaux, ce sujet exigeant un avis contraignant du Comité permanent de concertation sociale (CPCS). Cependant, cette année, contrairement à la tradition établie, la décision d'augmenter le salaire minimum a été adoptée sans l'accord tripartite. Le gouvernement du Parti socialiste a proposé une augmentation du salaire minimum aux partenaires sociaux du CPCS. La proposition d'une augmentation de 4,1 % pour passer de 557 euros à 580 euros était conforme à ses projets visant à faire en sorte que le salaire minimum puisse atteindre 600 euros l'an prochain et aussi à l'accord conclu avec les partis de gauche au Parlement. La proposition a également pris en compte les rapports trimestriels qui ont été présentés et discutés au CPCS, concernant l'impact d'une augmentation du salaire minimum. Ces rapports ont indiqué que cette augmentation n'aurait pas d'impact négatif en termes d'emploi et de croissance économique, mais un impact positif sur la lutte contre les inégalités et la pauvreté au travail.

Si la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP) a demandé un salaire minimum de 600 euros, l'Union générale des travailleurs (UGT) était prête à accepter 580 euros, tout en soulignant que certaines conditions permettaient une augmentation de 585 euros. Les quatre confédérations d'employeurs représentées au CPCS ne se sont pas opposées à la proposition du gouvernement mais pour parvenir à un accord, elles ont exigé des conditions spécifiques et notamment un engagement du gouvernement de ne pas introduire de changements dans la législation du travail, l'introduction de modifications de l'impôt sur les sociétés afin d'éliminer le versement anticipé spécial (*Pagamento Especial por Conta*), la réduction de leur contribution au Fonds d'indemnisation des travailleurs et une augmentation du soutien financier à la formation professionnelle. Le gouvernement a rejeté ces demandes et les confédérations d'employeurs ont refusé de signer l'accord. Pourtant, le 21 décembre 2017, le Conseil des ministres a approuvé l'augmentation du salaire minimum passant à 580 euros pour 2018, et celle-ci a été mise en œuvre le 1^{er} janvier 2018 par le décret-loi n° 156/2017 du 28 décembre.

II - AMENDEMENTS DU CODE DU TRAVAIL PORTUGAIS

La loi n° 73/2017 du 16 août visait à renforcer la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral à travers plusieurs nouvelles dispositions, et notamment, (I) la protection de la victime et de ses témoins contre les mesures disciplinaires lors de la plainte déposée contre l'employeur et/ou son agent, (II) l'obligation pour l'employeur d'appliquer un code de conduite, (III) le devoir de l'employeur d'engager une procédure disciplinaire et (IV) la modification du régime applicable à l'extinction du contrat de travail. Le nouveau régime interdit expressément toute forme de harcèlement sexuel et de harcèlement moral - article 29, n° 1 du Code du travail. Cet amendement pourrait venir en renfort d'un important message pédagogique : la tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel et moral. Le droit au paiement de dommages-intérêts en cas de harcèlement sexuel ou moral est

déterminé de manière incontestable dans l'article 29, n° 4, du Code du travail. Auparavant, le droit au paiement de dommages-intérêts en cas de comportement discriminatoire était expressément applicable - article 28 *ex VI* ancien article 29, n° 3 du Code du travail. Cette modification pourrait également être considérée comme un amendement pédagogique.

Le législateur a empêché l'application de sanctions disciplinaires contre les victimes ou les témoins désignés par celles-ci, à moins qu'ils n'aient agi de façon volontairement malveillante, en tenant compte des circonstances mentionnées dans les procédures déclenchées en matière de harcèlement sexuel ou moral, jusqu'à leur jugement définitif (*res judicata*), nonobstant le droit à une procédure contradictoire - article 29, n° 6, du Code du travail. Cette règle doit être interprétée avec précaution. Premièrement, elle exclut toutes les plaintes non justifiées. Deuxièmement, cette protection doit couvrir toute mesure disciplinaire formellement fondée sur des motifs différents, mais matériellement liée à des plaintes pour cause de harcèlement sexuel ou moral - article 381, al. a, du Code du travail. Troisièmement, elle doit permettre les enquêtes précédentes et l'interruption du délai de prescription - article 352 du Code du travail¹.

En ce qui concerne les entreprises employant au moins sept salariés, l'employeur est tenu d'adopter un code de bonne conduite - article 127, n° 1, al. k du Code du travail. Le législateur ne suit pas la définition juridique précédente des microentreprises, petites, moyennes ou grandes entreprises (article 100 du Code du travail) sans raison évidente ; par conséquent, des questions de constitutionnalité pourraient surgir sur la base du principe d'égalité.

L'employeur devient responsable de l'indemnisation des dommages liés à des maladies professionnelles résultant de pratiques de harcèlement sexuel ou moral - article 283, n° 8 du Code du travail. La Sécurité sociale versera l'indemnisation, sans préjudice de ses propres droits contre la personne responsable du dommage, article 283, n° 9 du Code du travail.

Tout licenciement ou sanction disciplinaire sera présumé abusif s'il se produit dans le délai de un an après la plainte ou tout autre type d'exercice de droits liés au harcèlement sexuel/moral - article 331, n° 2, al. b du Code du travail. Cette disposition ne s'applique pas en cas de plaintes infondées ou vindicatives². Le nouveau régime établit explicitement comme motif légitime de résiliation du contrat de travail les pratiques de harcèlement sexuel ou moral dénoncées à l'inspection du travail - article 394, n° 2, al. f du Code du travail. Cependant, la situation de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral permettait déjà au salarié de résilier le contrat de travail avec juste raison et lui donnait droit à une indemnisation. L'inspection du travail publie sur son site internet (i) son adresse électronique pour recevoir les plaintes de harcèlement sexuel ou moral sur le lieu de travail et (II) des informations sur l'identification des pratiques de harcèlement sexuel ou moral - article 4, n° 1 de la loi n° 73/2017.

Un autre amendement du Tribunal du travail portugais a été apporté par la loi n° 14/2018, du 19 mars, concernant le transfert d'entreprise. Cette loi est très importante car elle établit expressément, dans le nouvel article 286-A, un droit d'opposition du travailleur dans le cas du transfert d'une entreprise. Ce droit a suscité de nombreux débats

1 Cf. D. Carvalho Martins, "Assédio moral e conflito laboral: areias movediças", *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018, p. 176-177.

2 *Ibid.*, p. 180.

au Portugal au fil des années car le but de la législation est de protéger les travailleurs et de transférer automatiquement leurs contrats dans les mêmes conditions qu'auparavant en cas d'engagement. Cependant, se posait aussi la question de savoir si le travailleur pouvait avoir le droit de s'opposer au transfert de son contrat, les opinions divergeant sur ce point. Néanmoins, avec cet amendement, ce droit a été consacré dans un sens très large même si, à notre avis, ce n'est pas exprimé d'une façon très claire³.

III - PROPOSITION D'AMENDEMENTS DU CODE DU TRAVAIL

Le 23 mars 2018, le gouvernement a publié une proposition visant à réduire la précarité de l'emploi en présentant une proposition visant à combattre la précarité et la segmentation du travail et à promouvoir la négociation collective - *Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva*⁴. Les réformes proposées visent à introduire plusieurs restrictions légales aux pratiques d'emploi précaires. Les mesures phares comprennent une réduction de la durée maximale des contrats à durée déterminée (de trois à deux ans) et une nouvelle cotisation de Sécurité sociale pour les employeurs qui dépendent de manière excessive de tels contrats. Il est également prévu de réduire le nombre de renouvellement de contrats temporaires et de simplifier, entre autres, les procédures de passation des contrats de travail. Ce document a ensuite été discuté avec les partenaires sociaux au CPCS qui sont parvenus à un accord le 24 mai 2018, sans toutefois la plus grande confédération des travailleurs, la CGTP qui ne l'a pas signé⁵. Il est important de rappeler qu'au Portugal, il existe une longue tradition de dialogue social et que de nombreux sujets sont abordés en préalable au sein du Comité permanent de la concertation sociale. Les tâches principales de ce comité permanent sont de favoriser le dialogue et la concertation sociale pour conclure des accords et donner un avis sur les politiques de restructuration ou de développement socio-économique, ainsi que leur mise en œuvre, d'apporter des solutions pour le bon fonctionnement de l'économie en tenant compte de son impact sur le domaine social et celui du travail, d'évaluer régulièrement l'évolution de la situation sociale et économique du pays, d'évaluer les projets législatifs concernant les questions sociales et du travail, notamment le droit du travail et les politiques de l'emploi, la formation professionnelle, la protection sociale, l'administration fiscale et publique qui font partie des sujets à discuter, y compris les politiques actives du marché du travail. Selon l'article 56, n° 2, a) de la Constitution portugaise et l'article 470 du PLC, tous les projets de loi relatifs à l'emploi et aux relations professionnelles doivent être présentés aux partenaires sociaux et discutés avec eux. La violation de cet article rend l'acte inconstitutionnel et donc non applicable. Dans cet accord, plusieurs mesures ont été prises pour lutter contre la précarité du marché du travail au Portugal et pour annuler certaines des mesures prises lors du programme de sauvetage de mai 2011 à mai 2014 qui devaient assurer le respect de plusieurs obligations prévues dans le protocole d'entente.

3 Voir L. Amado, "Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição", *Revista de Legislação e Jurisprudência*, n.º 4010, 2018, pp. 290- 300.

4 Ce document disponible (en portugais)
<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=8a67999d-c92c-43f9-8963-5a1935d533d5>

5 Cet accord disponible (en portugais)
<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/5b2/7e5/2f6/5b27e52f6b180834433182.pdf>

Dans cet accord, il a été décidé d'apporter plusieurs modifications au Code du travail et notamment de réduire la durée maximale des contrats à durée déterminée de trois à deux ans, y compris les renouvellements, et d'établir que la durée totale y compris les renouvellements ne peut dépasser celle de la période initiale du contrat, d'éliminer du Code du travail la règle qui permet l'emploi du contrat à durée déterminée pour employer les jeunes à la recherche d'un premier emploi et les chômeurs de longue durée, ne laissant cette possibilité que pour les chômeurs de très longue durée, soit depuis plus de deux ans. Cependant, la période d'essai dans ces cas a été augmentée pour passer à 180 jours (alors qu'elle est actuellement de 90 jours), et on a introduit un maximum de six renouvellements du contrat de travail temporaire, actuellement inexistant dans la loi, ainsi que plusieurs autres changements. Cet accord a abouti à une proposition de loi 136 / XIII présentée par le gouvernement le 4 juin 2018 et qui est actuellement en cours de discussion au Parlement.

IV - PROMOTION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Dans cet accord, de même que dans le projet de loi, le gouvernement a proposé plusieurs changements visant à stimuler la négociation collective au Portugal ; tous ces changements font suite à des réformes récentes pour faire face à la crise de la négociation collective.

Selon les chiffres présentés en 2017, seulement 820 000 travailleurs étaient protégés par des conventions collectives, contre 1,9 million en 2008, et il n'y en avait que 289 000 de plus en juin de cette année⁶. L'Accord stipule que l'un des principaux objectifs est de renforcer le dialogue social à tous les niveaux et, en particulier, la concertation sociale en tant qu'instance privilégiée du dialogue tripartite pour promouvoir un marché du travail durable et négocié et promouvoir des changements dans les relations professionnelles.

Les modifications proposées dans le Code du travail pour aider à rétablir la couverture aux niveaux d'avant la crise comprennent des changements dans les *comptes du temps de travail* (*banco de horas*) pour mettre fin à la possibilité d'établir de tels comptes du temps de travail par accord individuel. Ils ne peuvent être réglementés que par le biais de conventions collectives ou d'accords de groupe à conclure en passant par la consultation des travailleurs. Avec cette nouvelle possibilité de *comptes du temps de travail*, les heures de travail normales peuvent être augmentées d'un maximum de deux heures par jour avec une limite de 50 heures par semaine et 150 heures par an si, après consultation par vote secret des travailleurs concernés, et avec toutes les garanties de contrôle du vote par les structures de représentation collective des travailleurs, il est approuvé par au moins 65 % des travailleurs. Cette modalité des *comptes du temps de travail* est valable pour une période maximale de quatre ans. Toutefois, si un tiers des travailleurs concernés demande à être consulté de nouveau après deux ans de la période établie et que, par référendum, ce compte de temps de travail n'est pas approuvé, il cesse d'être appliqué. Il y a également de nouvelles mesures visant à empêcher les conventions collectives d'expirer inutilement. Cependant, comme nous l'avons déjà souligné, ces mesures sont comprises dans une proposition encore en cours de discussion au Parlement.

6 Ces informations sont disponibles <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2018/02/IRCT-publicados.-2017.pdf> <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2018/07/IRCT-pub.-2018.06.pdf>