

Pares Advogados



Entreprendre.pt

Salon de la création
d'entreprise au Portugal



Ambassade de France
à Lisbonne

Notions de base sur les contrats de travail et le système de Sécurité Sociale au Portugal

Pares Advogados

Source du droit

- Constitution de la République Portugaise
- Droit de l'Union Européenne
- Code du Travail (CT)
- Législation diverse (ex.: accidents du travail, sécurité et santé au travail...)
- Instruments de réglementation collective de travail
- Usages au travail qui ne sont pas contraires au principe de la bonne-foi
- Droit civil (de façon supplétive) – art. 1 du CT

Définition légale du contrat de travail

- Art. 1152 du Code Civil:

“Le Contrat de travail est le contrat par lequel une personne s’oblige, contre rétribution, à exercer son activité intellectuelle ou manuelle pour une autre personne, sous son autorité et direction.”

- Art. 11 du CT:

*“Le Contrat de travail est le contrat par lequel une personne physique s’oblige, contre rétribution, à exercer son activité pour une ou **plusieurs autres personnes**, dans le cadre de leur organisation et sous leur autorité.”*

Présomption légale de l'existence d'un contrat de travail

L'existence d'un contrat de travail est **présumée** lorsque, dans la relation entre la personne qui exerce une activité et l'autre ou les autres qui en bénéficient, **certaines** des caractéristiques suivantes se vérifient :

- a)** L'activité est exercée dans un local qui appartient à son bénéficiaire ou déterminé par lui
- b)** Les équipements et instruments de travail utilisés appartiennent au bénéficiaire de l'activité
- c)** Le prestataire de l'activité respecte des heures de début et de fin de la prestation, déterminées par le bénéficiaire de celle-ci
- d)** Une valeur fixe est payée, avec périodicité déterminée, au prestataire de l'activité, en contrepartie de celle-ci
- e)** Le prestataire de l'activité remplit des fonctions de direction ou de cadre dans la structure organique de l'entreprise

Recours illicite à des prestataires de services

- Constitue une infraction (*contra-ordenação*) très grave imputable à l'employeur
- Sont solidairement responsables pour le paiement de l'amende: l'employeur, les sociétés qui font partie du même groupe ainsi que le gérant, l'administrateur ou le directeur
- Action spéciale de vérification de l'existence d'un contrat de travail intentée par l'ACT (Autorité pour les Conditions de Travail)

Modalités du contrat de travail (exemples)

- Contrat de travail à durée indéterminée
- Contrat de travail à durée déterminée (certaine ou incertaine)
- Contrat de travail en régime de commission de service
- Contrat de travail à temps partiel (*part-time*)

Contrat de travail à durée déterminée – admissibilité

- Le contrat de travail à durée déterminée ne peut exister que dans les cas suivants:
 - i. Pour satisfaire la nécessité temporaire de l'entreprise et pour la période strictement nécessaire à la satisfaction de cette nécessité (durée certaine ou incertaine)
 - ii. Lancement d'une nouvelle activité d'une durée incertaine ou début d'activité d'une entreprise ou d'un établissement appartenant à une entreprise de moins de 750 employés (durée certaine)
 - iii. Embauche d'un travailleur à la recherche d'un premier emploi, en situation de chômage de longue durée ou autre situation prévue dans la législation spéciale sur la politique de l'emploi (durée certaine)

Contrat de travail à durée déterminée – forme exigée

- Forme écrite
- Contenu minimum prévu par la loi
- L'indication du motif justificatif de la durée déterminée doit être faite avec mention expresse des faits, ainsi que le lien entre la justification invoquée et la durée stipulée

Contrat de travail à durée déterminée – durée

- Jusqu'à 3 renouvellements ou atteignant:
 - max. 18 mois, quand il s'agit d'une personne en recherche d'un premier emploi
 - max. 2 ans, quand il s'agit du lancement d'une nouvelle activité d'une durée incertaine ou du début d'activité d'une entreprise ou d'un établissement appartenant à une entreprise de moins de 750 employés ou encore de l'embauche d'un travailleur à la recherche d'un premier emploi, en situation de chômage de longue durée
 - max. 36 mois, dans les autres cas
- Ne peut être inférieur à 6 mois que dans des cas spécifiques (ex.: remplacement, emploi saisonnier...)
- Le contrat de travail à durée incertaine ne peut pas être supérieur à 6 ans

Conversion du contrat de travail à durée déterminée en durée indéterminée

- Quand la durée déterminée a pour but d'échapper aux dispositions sur le contrat à durée indéterminée (ex.: règles du licenciement)
- Quand le contrat a été signé en dehors des cas légalement permis
- Quand il n'a pas été conclu par écrit ou qu'il manque l'identification ou la signature des parties ou les dates de signature et de début du travail simultanément
- Quand les références à la durée déterminée et au motif justificatif sont inexistantes ou insuffisantes
- Quand son renouvellement ne respecte pas les conditions légales
- Quand il dépasse la durée légalement prévue ou le nombre de renouvellements
- Quand, s'agissant d'un contrat à durée incertaine, l'employé reste en poste après la date de caducité indiquée dans la communication de l'employeur ou s'il n'y pas eu de communication, 15 jours après la fin du contrat

Contrat de travail à durée déterminée – cessation par l'employeur

- Durée certaine :
 - Communication écrite jusqu'à 15 jours avant la date de caducité
 - Compensation équivalente à 18 jours de salaire de base + prime pour chaque année d'ancienneté
- Durée incertaine :
 - Communication écrite jusqu'à 7, 30 ou 60 jours selon que le contrat a eu une durée de 6 mois, de 6 mois à 2 ans ou une durée supérieure
 - Compensation équivalente à 18 jours de salaire de base + prime pour chaque année d'ancienneté pour ce qui concerne les 3 premières années du contrat
 - Compensation équivalente à 12 jours de salaire de base + prime pour chaque année d'ancienneté pour ce qui concerne les années suivantes du contrat

Contrat de travail en régime de commission de service - admissibilité

- Type de fonctions :

Administration ou équivalent, direction ou encadrement directement dépendant de l'administration ou directeur-général, fonctions de secrétariat personnel du titulaire d'un de ses postes ou encore, dès lors que la convention collective (IRCT) le prévoit, des fonctions dont la nature suppose une relation de confiance particulière avec le titulaire d'un de ces postes et fonctions de cadre

- Conditions de forme (écrit, contenu minimum...)

Contrat de travail en régime de commission de service - cessation

- Chacune des parties peut mettre un terme à la commission de services, par communication écrite avec un préavis de 30 ou 60 jours selon que le contrat a eu une durée de 2 ans ou plus
- Compensation équivalente à celle due en cas de licenciement collectif si c'est l'employeur qui cesse le contrat

Travailleur détaché

Règles portugaises d'application automatique:

- a) Sécurité de l'emploi (cessation du contrat de travail)
- b) Durée maximum du temps de travail, périodes minimum de repos et vacances
- c) Salaire minimum et paiement des heures supplémentaires
- d) Travail temporaire
- e) Cession occasionnelle de travailleurs
- f) Sécurité et santé dans le travail
- g) Protection de la parentalité
- h) Protection du travail de mineurs
- i) Égalité de traitement et non discrimination

Infractions aux normes du travail

- Les amendes dépendent du chiffre d'affaires de l'entreprise l'année précédant l'infraction
- C'est l'employeur qui est responsable même si l'infraction a été commise par l'employé dans l'exercice de ses fonctions
- Responsabilité solidaire pour le paiement de l'amende entre l'employeur, les administrateurs respectifs, gérants ou directeurs (règle spéciale pour le maître d'ouvrage ou d'exploitation agricole)

Charges salariales

- Cotisations pour la Sécurité Sociale
- Cotisations pour le Fonds de Garantie de Compensation du Travail et pour le Fonds Compensation du Travail
- Assurance accidents du travail
- Sécurité et santé au travail

Sécurité Sociale

- Inscription officielle
- Communications obligatoires
- Paiement mensuel

Sécurité Sociale - cotisations

- Généralité des travailleurs – 34,75% (11% + 23,75%)
- Travailleurs retraités – 23,9 % (7,5 % + 16,4 %)
- Travailleurs retraités pour invalidité – 28,2 % (8,9 % + 19,3 %)
- Travailleurs avec handicap (CDI seulement) – 22,9 % (11% + 11,9 %)

Sécurité Sociale – base de calcul

- Les prestations en argent ou en nature qui, selon les termes du contrat de travail, des normes le régissant ou des usages, sont dues par les employeurs aux employés en contrepartie de leur travail

Exemples: salaire de base, prime d'ancienneté, commissions, primes ayant caractère régulier, rémunération pour les heures supplémentaires, indemnités, etc...

Merci de votre attention !

Myriam Ouaki

mo@paresadvogados.com

&

Madalena Moreira dos Santos

mms@paresadvogados.com

Pares Advogados

Rua Alexandre Herculano, n.º 23 - 2.º
1250-008 Lisboa Portugal
T. +351 21.093.64.04 F. +351 21.093.74.07
www.paresadvogados.com
geral@paresadvogados.com