

TERESA COELHO MOREIRA

UNIVERSITÉ DE MINHO

I - AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM

Au 1^{er} janvier 2020, le salaire minimum a été porté à 635 euros par mois, en vertu du décret-loi n°167/2019 du 21 novembre 2019. L'objectif du nouveau gouvernement est d'atteindre 750 euros en 2023. 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, car cette question nécessite un avis contraignant du Comité Permanent de Concertation Sociale (CPCS). Cette année, la décision sur l'augmentation du salaire minimum a été adoptée sans l'accord tripartite.

II - AMENDEMENTS AU CODE DU TRAVAIL PORTUGAIS ET À LA COUR CONSTITUTIONNELLE

Le 4 septembre 2019, 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. Certains de ces amendements entreront toutefois en vigueur à des dates différentes. La législation introduit une taxe sur les chiffres d'affaires trop élevés (effective au 1^{er} janvier 2020). Toutefois, les entreprises ne commenceront à payer cette taxe qu'en 2021, car sa mise en œuvre dépend d'autres dispositions visant à déterminer le chiffre d'affaires moyen du secteur, calculé sur l'année 2020, qui servira de point de référence. Cette taxe s'appliquera aux entreprises qui dépassent le nombre moyen de contrats à durée déterminée dans chacun des secteurs professionnels concernés. Le Gouvernement a récemment déclaré qu'il allait présenter au Comité Permanent de Concertation Sociale une proposition à ce sujet.

Les comptes individuels de temps de travail - dispositif permettant de négocier entre employeur et salarié, en contournant les conventions collectives - ouverts avant l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, et qui sont donc actuellement en place, seront clôturés dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur des amendements au Code du travail. Passée cette date, il n'existera plus de comptes individuels de temps de travail.

Trois partis politiques - le Bloc de gauche, le Parti communiste portugais et les Verts - ont toutefois demandé à la Cour constitutionnelle de revoir certains de ces amendements au Code du travail, les jugeant contraires aux principes d'équité, d'égalité (article 13 de la Constitution portugaise) et de sécurité au travail (article 53 de la Constitution portugaise). Les amendements contestés étaient les suivants : l'extension de la période d'essai normale de 90 à 180 jours pour les demandeurs d'un premier emploi et les chômeurs de longue durée ; et l'allongement de la durée des contrats de très courte durée de 15 à 35 jours, avec la possibilité d'y recourir en dehors des activités saisonnières dans les secteurs de l'agriculture et du tourisme. Ces partis politiques ont également demandé à la Cour de revoir les dispositions introduisant la possibilité de résilier les conventions collectives lorsqu'une organisation signataire cesse d'exister, qu'il s'agisse d'une organisation patronale ou syndicale, arguant que cet amendement est contraire aux droits constitutionnels en matière de négociation collective.

III - DE NOUVEAUX DROITS POUR LE CONGÉ PARENTAL ET UNE NOUVELLE LOI SUR LES AIDANTS INFORMELS

Le 4 septembre dernier a été approuvée la loi n°90/2019 qui vise à renforcer les droits des parents et qui modifie également le Code du travail.

En ce qui concerne le congé parental, le congé de paternité obligatoire a été prolongé de 15 à 20 jours ouvrables, à poser dans les six semaines suivant la naissance de l'enfant. Quant au congé maternité obligatoire, la durée reste inchangée, avec 6 semaines au total, dont cinq jours devant être posés immédiatement après la naissance de l'enfant. En outre, après ce congé, les pères peuvent bénéficier de cinq jours de congé supplémentaires, à condition qu'ils coïncident avec le congé initial de la mère.

Des mesures ont également été prises pour garantir un congé spécial aux parents qui ont un enfant atteint de cancer, ainsi qu'une protection établissant un régime spécifique d'absences dans le cadre de la procréation médicalement assistée et garantissant que l'absence des salariées n'entraîne aucune perte de droits.

Par ailleurs, le 6 septembre 2019, la loi n°100/2019 sur les aidants informels a été adoptée. Elle définit le statut d'un aidant informel, réglemente les droits et obligations de l'aidant et de la personne aidée, et établit les mesures de soutien respectives.