

## PORTUGAL

Le processus de révision du Code du travail s'est poursuivi avec la présentation, en décembre 2007, du Livre blanc sur les relations de travail, résultat d'une commission d'experts (juristes, économistes et sociologues) mise en place l'année précédente par le ministère du Travail. Ce document comporte une analyse du fonctionnement du marché de travail portugais ainsi qu'un ensemble de propositions et de recommandations adressées tant au législateur qu'aux responsables de la politique du travail. Le contenu du Livre blanc a constitué, pour le ministre du Travail, une base pour l'élaboration du projet de réforme du Code du travail. La révision de ce dernier avait été prévue dès sa mise en application à l'issue d'un délai expérimental de quatre ans. Cependant, le changement de majorité politique, survenu deux ans après l'entrée en vigueur du Code, a indéniablement donné à cette révision plus d'ampleur que celle envisagée par le législateur de 2003.

Sur la base du Livre blanc sur les relations de travail, le Gouvernement a conduit diverses consultations et négociations ; celles-ci ont débouché sur un accord concernant les principes de la révision, accord passé avec l'ensemble des partenaires sociaux à l'exception notable de la CGTP. Par la suite, un projet de loi – portant sur la révision du Code de 2003 – a été élaboré et envoyé au Parlement. Ce texte relève plus de la qualification de « réforme » que de celle de « révision » ; c'est bien d'un nouveau Code que l'on peut parler ; en effet, la conception et l'organisation sont bouleversées, notamment du fait de l'intégration d'un ensemble de règles déjà en vigueur dans une loi-règlement publiée en 2004, mais aussi en raison de changements fondamentaux. Le projet modifie ainsi, à titre d'exemple, la définition-clé du contrat de travail, en se référant à l'intégration du salarié dans une organisation du travail contrôlée par l'employeur, en proposant une présomption d'existence d'un contrat de travail, fondée sur des indices concrets. Par ailleurs, la volonté de combattre le développement quasi généralisé du faux travail indépendant, inspire diverses dispositions du projet. Ce dernier témoigne également d'une volonté accrue d'articulation entre vies professionnelle et privée, au travers d'un ensemble de nouveaux droits ou « facilités » accordés au titre notamment de la maternité et de la paternité. Parallèlement, le projet améliore les possibilités d'adaptation des

règles relatives au temps de travail en ayant pour objectif manifeste d'atténuer les effets les plus négatifs d'une trop grande flexibilité.

En ce qui concerne les licenciements, le projet emprunte un chemin politiquement particulièrement risqué, sans modifier cependant les conditions de fond de la rupture par l'employeur ; on entend réaliser une simplification très significative de la lourde procédure de licenciement pour motif disciplinaire, introduite il y a trente ans. Très concrètement, la nullité du licenciement qui jusqu'ici peut être fondée sur diverses déficiences formelles, ne serait plus possible qu'en cas de défaut ou d'insuffisance d'entretien préalable ; elle resterait évidemment possible en l'absence de « juste cause ».

En matière de droits collectifs, c'est d'évidence la dynamisation de la négociation collective qui manifestement anime le projet. La possibilité de « caducité » des conventions – c'est-à-dire leur cessation automatique après une succession de tentatives de révision – introduite par le Code de 2003, n'est pas remise en cause dans le projet ; mais, des mécanismes nouveaux tendent à éviter le « vide conventionnel ».

Toute cette opération législative – préparée au cours des deux dernières années – s'est, comme d'habitude, déroulée dans une atmosphère très tendue. Le niveau de tragicomédie politique que suscitent les révisions des lois du travail ne correspond malheureusement pas à celui de l'influence réelle de ces lois sur la réalité des relations de travail : l'ineffectivité des règles est, au Portugal, un fait toujours très important, malgré l'amélioration progressive de la « culture du travail » dans les entreprises et les efforts croissants de l'administration du travail.

**Antonio Monteiro Fernandes**  
*Institut supérieur des Sciences du Travail  
et de l'Entreprise de Lisbonne*