

### Brésil: Face à la pandémie de Covid-19, la législation du travail s'adapte

*« La règle établit que pendant cette période, l'accord entre employeur et employé prévaudra sur tout autre acte juridique... »*

La mesure provisoire (MP) n° 927/20, publiée le 22 mars 2020, régleme les ajustements des lois du travail annoncés par le gouvernement pour minimiser l'impact de l'état de calamité publique instauré en raison de la pandémie de coronavirus et prévu jusqu'au 31 décembre 2020.

**La règle établit que pendant cette période, l'accord entre employeur et employé prévaudra sur tout autre acte juridique, à condition que l'accord soit signé par écrit, et vise à maintenir l'emploi tout en respectant les limites prévues par la Constitution fédérale.**

De plus, il suspend le versement de l'indemnité de départ (FGTS) pour les mois de mars, avril et mai (payable respectivement en avril, mai et juin). Ces sommes devront être payées dans un délai maximum de six mois, à compter de juillet 2020 et seront exemptées d'amendes et autres frais.

Elle reporte également la réalisation des examens médicaux professionnels, cliniques et complémentaires. Le report n'aura pas lieu si le médecin coordonnateur du programme de santé au travail et de contrôle médical évalue que cela met la santé du travailleur en risque. Les examens de licenciement, en revanche, ne seront annulés que si le dernier examen médical a été effectué il y a moins de 180 jours.

Pour les entreprises confrontées à l'interruption des services 'en face à face', la mesure assouplit certains instruments déjà prévus par la législation. Le télétravail, par exemple, est désormais autorisé et sans besoin d'un enregistrement préalable des modifications dans le contrat de travail. Les stagiaires et les apprentis peuvent également travailler à domicile.

**Des vacances individuelles peuvent être accordées/imposées, que la période d'acquisition soit écoulée ou non.** Les entreprises sont toujours autorisées à accepter ou non le 'rachat' de vacances de l'employé. Les travailleurs du secteur de la santé ou dans des fonctions jugées essentielles peuvent voir leurs vacances et leurs congés non payés suspendus.

Dans le cas des vacances collectives, les restrictions établies dans les lois du travail (CLT) sont supprimées. Les obligations de communication préalable au Ministère de l'Economie et aux syndicats sont également supprimées.

La modification du régime de travail et l'anticipation des vacances et des jours fériés nécessitent que le travailleur soit prévenu au moins 48 heures à l'avance. Cette notification peut également être effectuée par voie électronique.

**L'interruption des activités peut également être compensée par la création d'une banque d'heures par le biais d'une convention individuelle ou collective formelle, même si cela n'est pas prévu dans une convention ou un accord de travail. L'indemnisation doit être effectuée dans les 18 mois suivant la fin de l'état de calamité**

### Brésil: Face à la pandémie de Covid-19, la législation du travail s'adapte

« La règle établit que pendant cette période, l'accord entre employeur et employé prévaudra sur tout autre acte juridique... »

**publique et peut être effectuée en prolongeant la journée de travail jusqu'à deux heures par jour, pour autant qu'elle soit limitée à 10 heures par jour.**

Cette mesure provisoire a également apporté la possibilité de suspendre le contrat de travail pour quatre mois, au cours desquels l'employeur n'a pas à payer de salaire. Cette disposition étant très impopulaire, le gouvernement a annoncé sa révocation.

Il est important de se rappeler que les mesures provisoires ont des effets immédiats, mais dépendent de l'approbation du pouvoir législatif, qui peut les modifier, voire les rejeter. Le Congrès a jusqu'à 120 jours pour l'approuver. Si le délai n'est pas respecté, la mesure provisoire caduque.

**Par ailleurs, une mesure datant du 2 avril (MP 936) prévoit la possibilité d'une réduction du temps de travail avec réduction de salaire, et la possibilité de suspendre le contrat de travail :**

L'employeur peut réduire le salaire et les heures de travail de son employé, proportionnellement, afin qu'il n'y ait pas de diminution du salaire horaire, ceci pour une période maximale de 90 jours. La réduction peut être de 25%, 50% et 70%, en respectant la proportionnalité de la charge de travail et la réduction de salaire. En cas de réduction de 25%, 50% et 70%, le gouvernement accordera au travailleur une compensation correspondante, dans les mêmes pourcentages, donc, 25%, 50% et 70% sur le montant de l'assurance chômage auquel aurait droit l'employé, s'il avait été licencié.

Le gouvernement a annoncé que les petites entreprises (C.A. inférieur à R\$4,8 millions en 2019) peuvent suspendre le contrat de travail sans payer les salaires de leurs employés. Dans ce cas, ce sera le gouvernement paiera 100% du montant de l'indemnité de chômage. Pour les autres entreprises (C.A. supérieur à R\$4,8 millions en 2019), le gouvernement paiera 70% du montant de l'assurance chômage à condition que l'employeur verse une aide compensatoire de 30% du salaire de l'employé.

Rappelons que cette indemnité commence à 80% du salaire brut et est plafonnée à seulement R\$1.813,13, donc cette aide du gouvernement ne compense que partiellement la diminution/suspension de salaire.

Arnaud BLEUEZ

**BPC** PARTNERS

*Les informations contenues dans cet article n'engagent que ses auteurs. Le rôle du COMJUR se limite à la divulgation des productions intellectuelles de ses membres, n'exerçant aucun contrôle sur le fond du sujet.*