

# DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS

## - VERS LE PORTUGAL -

Le travailleur venant travailler au Portugal, détaché par une entreprise étrangère, doit s'informer auprès des autorités compétentes en matière du droit du travail de son pays d'origine sur les obligations de l'employeur prévues par la législation de son pays.

Au Portugal, le travailleur détaché est le salarié qui s'engage, contre paiement d'une rétribution, à exercer son activité sous l'autorité et la direction d'une entreprise, laquelle, dans le cadre d'une prestation de service temporaire, fournit un service à une autre entreprise, dont le lieu de travail se situe sur le sol portugais.

© rawpixel.com / Freepik

### DÉCLARATION PRÉALABLE AU DÉTACHEMENT

Jusqu'au début du détachement, l'employeur a le devoir de transmettre une déclaration préalable à l'ACT- Autorité pour les Conditions de Travail.

Cette déclaration **doit contenir**:

- l'identité du prestataire de services;
- le nombre des travailleurs à détacher et leurs identifications respectives;
- personne désignée; par l'employeur chargée d'assurer la liaison avec l'ACT;
- la durée prévisible et les dates qui sont prévues pour le début et la fin du détachement;
- l'adresse du lieu ou des lieux de travail;
- la nature des services qui justifient le détachement.

Pour la déclaration préalable il y a un formulaire disponible sur:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/dtpp.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/dtpp.aspx)

### DROITS DU TRAVAILLEUR DÉTACHÉ

Le travailleur détaché bénéficie des mêmes conditions de travail qui sont appliquées aux autres travailleurs du pays d'accueil (dans ce cas le Portugal), au cas où elles lui seraient plus favorables que celles du pays d'envoi, notamment en matière de:

- Sécurité de l'emploi;
- Durée de travail maximale ;
- Durée minimale de repos;
- Congés;
- Salaire minimum et rémunération des heures supplémentaires;
- La mise à disposition de travailleurs intérimaires;
- Les conditions de mise à disposition de travailleurs;
- Sécurité et Santé au travail;
- Protection de la maternité et de la paternité;
- Protection des mineurs au travail;
- Égalité de traitement et de non-discrimination.

### DROITS DU TRAVAILLEUR TEMPORAIRE DÉTACHÉ

Le travailleur temporaire a le droit à un traitement égale à celui qui exerce les mêmes fonctions, y compris au salaire minimum fixé par l'instrument de réglementation collective applicable à l'entreprise de travail temporaire ou à l'entreprise utilisatrice pour un travail égal ou de valeur égale, selon le plus favorable.

### SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

Au Portugal, le licenciement est interdit sans juste cause ou en raison de convictions politiques ou idéologiques. Le licenciement verbal n'est pas admissible et le contrat de travail ne peut cesser que par l'une des formes prévues par le Code du Travail.

# DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS

## - VERS LE PORTUGAL -

### DURÉE DE TRAVAIL MAXIMALE

En général, la durée hebdomadaire maximale de travail est de 40 heures et la durée journalière ne peut excéder 8 heures.

### RÉTRIBUTION MINIMALE ET PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le montant du salaire minimum est fixé, en règle générale, annuellement par le gouvernement.

Au cas où il y aurait une convention collective ou un autre instrument de réglementation collective d'application générale, le montant qui y est stipulé pour chaque catégorie professionnelle est celui qui sera octroyé.

En cas de travail supplémentaire et/ou de travail de nuit, le travailleur a droit à la respective rémunération plus aux majorations prévues dans le Code du Travail ou par l'instrument de réglementation collective applicable.

### SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

La législation portugaise concernant la sécurité et santé au travail se caractérise par un ensemble de règles fondées sur la responsabilité de l'employeur à garantir la sécurité et la santé des travailleurs, y compris les travailleurs détachés, dans tous les aspects concernant le travail.

### ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET DE NON-DISCRIMINATION

L'employeur ne peut pratiquer aucune discrimination fondée, entre autres, sur l'ascendance, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, identité de genre, état civil, situation familiale, patrimoine génétique, capacité de travail réduite, handicap ou maladie chronique, nationalité, origine ethnique, religion, convictions politiques ou idéologiques et affiliation syndicale.

### DURÉE MINIMALE DE REPOS

La journée de travail doit être interrompue par une pause dont la durée peut varier entre 1 et 2 heures, de façon à ce que la personne ne travaille jamais plus de 5 heures consécutives.

Le travailleur a droit à une période minimale de 11 heures consécutives entre deux périodes journalières de travail consécutives.

Le travailleur a droit, au moins, à un jour de repos par semaine qui doit généralement correspondre au dimanche.

### CONGÉS

Le congé annuel a, en règle générale, une durée minimale de 22 jours ouvrables.

### DOCUMENTS À CONSERVER DURANT LE DÉTACHEMENT

Durant le détachement, l'employeur a le devoir de garder les copies des **documents suivants**:

- contrat de travail ou information écrite;
- bulletin de paie;
- enregistrement de la durée de travail;
- preuve de paiement de la rémunération.

Ces documents doivent être disponibles dans un lieu accessible et clairement identifié sur le sol portugais, notamment sur le lieu de travail qui est indiqué sur la déclaration de détachement, sur le chantier de construction, sur la base d'opération ou dans le véhicule avec lequel le service est fourni.

Lorsque ces documents sont demandés par l'ACT, ils devront être présentés en portugais ou accompagnés d'une traduction certifiée.

L'employeur a le devoir de procéder à la désignation de la personne qui est chargé d'assurer la liaison avec l'ACT ; il n'est pas nécessaire que cette personne soit de nationalité portugaise. Il a le devoir d'être joignable et disponible, en cas de besoin, pour établir le lien avec l'ACT.

**Informations** sur le détachement des travailleurs disponibles sur:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/default.aspx)

## CONTACT DU SERVICE DE LIAISON

Pour toute information sur le détachement, veuillez utiliser le **formulaire de contact** disponible sur:

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/PI\\_RegistoEmail.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/DestacamentoTrabalhadores/Paginas/PI_RegistoEmail.aspx)

**AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO**

Avenida Casal Ribeiro, n.º 18-Å | 1000-092 Lisboa

Tel.: +351 21 330 8700

[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)

