

Conférence du 14 juin 2011



Le droit social au Brésil

Me Giovanna Botta – Avocat aux Barreaux de Lyon et São Paulo – Cabinet Bismuth Associés

Me Carla Junqueira – Avocat au Barreau de São Paulo
Cabinet BKBG

Présentation Générale du Droit Social au Brésil

Les sources

- ▶ CLT : *Consolidação das Leis do Trabalho* regroupent les principales dispositions régissant le droit social
- ▶ *Constituição Federal* : comporte des dispositions sur les droits essentiels des travailleurs
- ▶ Conventions et Accord Collectifs
- ▶ Lois spéciales pour les travailleurs temporaires, employés de maison, travailleurs ruraux, etc.
- ▶ Le contrat « individuel » de travail

Les contrats de travail

Les contrats de travail

Conclusion d'un contrat de travail

Principe: au titre de la protection du salarié, prime le « contrat réalité »

- ▶ Définition salarié: personne physique qui rend des services
 - De façon régulière
 - Avec subordination à son employeur
 - Moyennant un salaire

- ▶ Lien de subordination – essentiel pour la qualification de salarié et application de la CLT

- ▶ Les entreprises d'un même groupe « économique » sont responsables solidairement sur les conséquences de la rupture d'un contrat de travail d'un employé au sein d'une de ses entreprise.



Les contrats de travail

Les principaux contrats de travail

- ▶ Contrat à durée indéterminée (CDI) : la règle
 - Contrat sans durée prédéterminé
 - CDD renouvelé plus d'une fois
 - CDD terminé mais les parties font un nouveau CDD dans une période inférieure à 6 mois suite à l'expiration du premier CDD

 - ▶ Contrat à durée déterminée (CDD ou *a prazo*): l'exception
 - Durée maximale de 2 ans
 - Valable que dans les cas énumérés par la loi (art.443 § 2° CLT) :
 - *La nature des services justifie l'établissement d'une période de temps prédéterminée
 - *L'activité entrepreneuriale est de nature temporaire
 - *Contrat d'essai (*contrato de experiência*) : limite 90 jours
- * Avantage du CDD: moins onéreux à son terme que les autres types de contrats

Les contrats de travail

L'embauche des salariés

- ▶ Obligation de signer CTPS (*carteira de trabalho e previdência social*) :
 - mentions obligatoires: nom de l'entreprise, CNPJ, adresse, branche d'activités
 - le poste occupé par le salarié, date d'admission et forme de paiement du salaire
 - la signature du représentant de l'entreprise

- ▶ Le contrat de travail : par écrit (obligatoire pour CDD) ou verbalement

- ▶ Salariés étrangers au Brésil : leur contrat de travail sera soumis, avant leur arrivée au Brésil, au Ministère du Travail



Les contrats de travail

Les obligations de l'employeur

- ▶ **Salaire « Minimum »** établi par la loi : R\$ 545,00 (235 €) pour 2011
 - * *les conventions collectives par branche de métier peuvent établir un seuil supérieur, jamais inférieur*
- **13^e mois** : payé en 2 fois, 1^{ère} partie: jusqu'au 30/11 et le solde jusqu'au 20/12
- **Vacances** : 30 jours (salaire vacances + 1/3)
- **Horaires de travail** : 8h/jour – 44 heures/semaine
- **FGTS** (Fond de Garantie par Temps de Service): 8%
- **Congés maternité** : 120 jours
- **Congé paternité** : 5 jour
- **Rémunération des heures supplémentaires** : rémunération + 50%
- **Repos hebdomadaire payé**
- **Rémunération travail nocturne** : rémunération + 20%
- **Primes danger** (30% sur le salaire) et **d'insalubrité** (10% a 40% du salaire minimum)
- **Indemnités transport et repas**, selon convention collective

Les contrats de travail

La fin du contrat de travail

- ▶ Les indemnisations dépendent de la modalité de rupture du contrat de travail
- ▶ Par l'employeur : **Licenciement**

sans cause réelle:

- préavis 30 jours
- paiement solde: salaire, prime de 13^e mois proportionnel, vacances
- pénalité 50% du solde du compte FGTS (40% destiné au salarié et 10% destiné au gouvernement).

avec cause réelle:

- solde des vacances échues + 1/3
- solde de salaire (des jours travaillés au mois du licenciement.)

Les contrats de travail

La fin du contrat de travail

▶ Par le salarié : **démission**

- solde vacances échues et proportionnelles
- 13^e mois proportionnel aux mois travaillés à l'année
- solde de salaire : jours travaillés au mois de la démission

▶ Par la fin du délai prévu: **CDD**

- solde vacances échues et proportionnelles
- 13^e mois proportionnel aux mois travaillés à l'année
- libération dépôts de son compte FGTS

▶ **Licenciement économique**: il n'existe pas de cadre légal au Brésil

▶ Garanties à l'emploi: Périodes de stabilité - Salariés Protégés (sauf en cas de cause réelle)

- La femme enceinte – jusqu'à 5 mois après accouchement
- Le dirigeant syndical – jusqu'à un an après le terme de son mandat
- Membres de la CIPA (Commission Interne de Prévention des Accidents – obligatoire dans toute entreprise de plus de 50 salariés) - jusqu'à un an après le terme de leur mandat
- Salariés qui ont souffert un accident de travail – jusqu'à un an après son retour au travail

Relations collectives

Relations collectives de travail

► **Syndicats :**

- Organisés par catégorie: professionnelle (employés) / économique(employeurs)
- Territorialité: municipale, régionale ou nationale
- Les entreprises et leurs employés sont tenus de verser une contribution annuelle/ pour le salarié: 1 jour de salaire prélevée directement par l'employeur

► **Droit de grève** (Changements avec la Loi n° 7.783/1989):

- Tentative préalable de négociation collective avant toute grève
- Préavis de 48h à l'employeur
- Préavis de 72h en cas d'activités essentielles
- Salaires des jours de grève: dus seulement par accord ou décision judiciaire

► **Lock out :**

- est interdit par la loi
- ne doit pas se confondre avec la fermeture de l'entreprise par des raisons économiques

Loi (« CLT ») et conventions collectives de travail – protection du salarié

Coûts d'emploi

- Droits: salaire minimum, 13e salaire, vacances (30 jours), salaire-vacances + 1/3, horaire de travail: 8 heures/jour – 44 heures/semaine, congé maternité (120 jours), congé paternité (5 jours), rémunération des heures supplémentaires (rémunération + 50%), repos hebdomadaire payé, rémunération pour travail de nuit (rémunération + 20%), rémunération pour travail dangereux et insalubre
- Sécurité sociale (~28,8%)
- FGTS (8%)

Coûts de licenciement sans motif

- Préavis 30 jours
- Paiement soldes (salaire, prime de 13e mois, vacances)
- Pénalité 50% du solde du compte FGTS (fonds de garantie pour le temps d'emploi) – (40% destiné au salarié et 10% destiné au gouvernement)

Les cotisations sociales



Les Cotisations sociales

Les principales charges sociales pour l'employeur

- ▶ **INSS** : taux 20%, en général (collecte faite par FPAS – *Fundo de Previdência e Assistência Social*)
- ▶ **FGTS**: taux 8%, en général (crédit mensuel sur un compte destiné au salarié)
- ▶ **SAT**: taux de 1% a 3% selon activité de l'entreprise
- ▶ **SESI, SESC, SEST**: taux 1,5%
- ▶ **SENAI, SENAC, SENAT**: taux 1% applicable à des entreprises identifiés par la nature de leur activité
- ▶ **INCRA**: taux 0,2%
- ▶ **SEBRAE**: 0,6%
- ▶ **SALARIO EDUCAÇÃO**: 2%

Les Cotisations sociales

Les charges sociales pour le salarié

- Calculées sur la base d'un barème progressif : les taux vont de 8% a 11% sur le salaire mensuel
- La part salarié est plafonné
- Les cotisations sont prélevées et versées par l'employeur - pour le compte du salarié
- Les cotisations sont déductibles du salaire pour le Calcul de l'impôt sur le revenu

Impôt sur le revenu - Retenue à la source

Base de Cálculo (R\$) base de calcul sur le salaire brut mensuel	Taux (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$) - abattement
Até 1.566,61	-	-
Até 1.566,61	7,5	117,49
De 2.347,86 até 3.130,51	15	293,58
De 2.347,86 até 3.130,51	22,5	528,37
Acima de 3.911,63	27,5	723,95

Le détachement et l'expatriation

Le détachement et l'expatriation

- ▶ Citoyens étrangers résidents légalement au Brésil: mêmes droits que les brésiliens
- ▶ Toutefois, une autorisation de travail doit être demandée au Ministère du Travail qui a un double rôle en relation aux droits de l'expatrié:
 - A travers le CNlg (Conselho Nacional de Imigração): élaboration de la politique nationale d'immigration
 - A travers la CGI (Coordenação Geral da Imigração) Autorisation du travail des étrangers – essentiel pour la concession des Visas de travail



Le détachement et l'expatriation

► VISAS – Types

Touriste: validité 90 jours/ possibilité prorogation + 90 jours/ interdiction de rester au Brésil pour période indéterminé

Transitoire: passage par le Brésil pour aller dans autre pays/validité: 10 jours, sans prorogation

Temporaire

- Voyage culturelle ou formation (Tipo I): jusqu'à 2 ans
- Voyage d'affaires (Tipo II): 90 jours/ Français dispensés de VISA (Carte d'immigration : business)
- Artiste ou sportif (Tipo III): 90 jours
- Etudiant (Tipo IV): 1 an
- Professeur, chercheur ou soumis à un contrat ou à service gouvernement brésilien (Tipo V)
2 ans
- Journaliste (TipoVI): 4 ans

Permanent: pour ceux qui envisagent fixer résidence définitive

De courtoisie , Officiel et Diplomatique: pour membres des ambassades, autorités consulaires et membres des organisations internationales représentés au Brésil. Donné par le Ministère des Relations Extérieures.

Le détachement et l'expatriation

- ▶ Les titulaires des titres de séjours: étudiants, transitoire ou touriste ne sont pas autorisés à travailler de façon rémunéré.
- ▶ Les journalistes étrangers correspondants au Brésil ne peuvent pas être rémunérés par des sources brésiliennes

LES VISAS DE TRAVAIL

- ▶ Temporaire ou
- ▶ Permanent
- ▶ Doivent être sollicités selon l'activité exercé au Brésil



Le détachement et l'expatriation

Obtention d'un visa de travail

- ▶ Temporaires et Permanents: individuellement, pouvant inclure les personnes à charge (conjoint et enfants -18 ans)
- ▶ Les VISAS de travail accordés par le Ministère des Relations Extérieures dépendent de l'autorisation du Ministère du Travail
- ▶ Ministère du Travail: analyse minutieuse du dossier du candidat étranger (CV, salaire proposé par l'employeur, genre d'activité, etc.)
- ▶ Obtention du VISA: autorisation pour commencer à travailler
- ▶ Tout étranger résident au Brésil est soumis à l'impôt sur le revenu (visa permanent ou temporaire, relation de travail ou par autre motif permanence au Brésil pour plus de 183 jours dans une période de 1 an).

Le détachement et l'expatriation

- ▶ Procédure après l'obtention VISA permanent ou temporaire
 - Enregistrement auprès du Ministère de la Justice : 30 jours
 - Obtention RNE (*Registro Nacional de Estrangeiros*) : auprès de la *Policia Federal*
 - Obtention du CPF (*Cadastro da Pessoa Fisica*): émis par la *Receita Federal*
 - Enregistrement PIS (*Programa de Integração Social*)

Le tout doit être présenté à la CGI: délai : 90 jours depuis l'entrée au Brésil

Le détachement et l'expatriation

VISA TEMPORAIRE DE TRAVAIL

- ▶ Employés (contrat de travail)
- ▶ Preuves de nécessité (entreprise) et de capacité/expérience professionnelles (travailleur)
- ▶ Délai de validité: 2 + 2 ans (plus de 4 ans possibilité demande de Visa permanent)
- ▶ 2/3 travailleurs Brésiliens (nombre total / bulletin de paye)

Le détachement et l'expatriation

VISA PERMANENT DE TRAVAIL

▶ Pour dirigeants étrangers d'une société

- Fonction de gérant/administrateur (statutaire)
- Investissement: US\$ 50.000 + 10 emplois créés dans 2 ans ou US\$ 200.000 par dirigeant étranger
- Délai de validité: 5 ans

Synthèse

Visa en cas de « voyage d'affaires »

Consulat brésilien – 90 jours

Français: dispensés de visa (carte d'immigration: *business*)

Visa temporaire de travail

Employés (contrat de travail)

Preuves de nécessité (entreprise) et de capacité/expérience professionnelles (travailleur)

Délai de validité: 2 + 2 ans

2/3 travailleurs brésiliens (nombre total / bulletin de paye)

Visa permanent de travail

Fonction de gérant/administrateur (statutaire)

Investissement: US\$ 50.000 + 10 emplois créés dans 2 ans ou US\$ 200.000 par étranger

Délai de validité: 5 ans

Le détachement et l'expatriation

Expatriation

- ▶ Mission de longue durée à l'étranger
- ▶ Rupture du contrat de travail français
- ▶ Conclusion d'un contrat de travail brésilien
- ▶ Salaire payé par l'employeur local
- ▶ Perte de la sécurité sociale française et affiliation obligatoire au régime brésilien

Le détachement et l'expatriation

Détachement

- ▶ Mission de courte durée à l'étranger
- ▶ Maintien du Contrat de travail français avec toutes ses prérogatives (salaire, lien de subordination à l'entreprise mère, protection sociale jusqu'à 6 ans compte tenu de la possibilité de renouvellement)
- ▶ Durée maximale: 3 ans renouvelable 1 fois.
 - * + de 6 ans, le régime du détachement n'est plus opérationnel. Le salarié devient expatrié.

Merci