

**NEWSLETTER DROIT PORTUGAIS – NOVEMBRE 2017**

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE EN DROIT PORTUGAIS**

Le contrat de travail à durée déterminée, dit « *contrato de trabalho a termo* » est strictement encadré par le Code du travail portugais.

Ce contrat, empreint d'un formalisme certain, encourra, en cas de non-respect des dispositions légales, la neutralisation de la clause stipulant le terme ou, sa requalification en contrat de travail à durée indéterminée.

Eu égard à la gravité des sanctions il est important de connaître le cadre légal de cette modalité contractuelle.

**1. UN CONTRAT FORMEL...**

**1.1. un formalisme initial ...**

L'article 141 du Code du travail précise les modalités de conclusion du contrat de travail à terme qui doit être écrit et contenir un certain nombre d'informations considérées, pour certaines, comme obligatoires.

En effet, aux termes de l'article 147, 1° du Code du travail certaines mention comme l'identification des parties, leur signature, la précision simultanée de la date de signature du contrat et du début de l'activité, sont prescrites sous peine de neutralisation de la clause stipulant le terme du contrat.

Dans ce contexte, la rédaction du contrat est essentielle pour éviter toute difficultés.

**1.2. ... qui se retrouve pendant toute la relation contractuelle**

Pour le législateur portugais, l'écrit est une exigence essentielle visant à préserver les droits des travailleurs.

Dans ce contexte, le renouvellement du contrat doit se faire dans les mêmes termes que la signature du contrat initiale (article 149 alinéa du Code du travail).

La question de l'écrit s'est posée au sujet du renouvellement du contrat de travail en ces termes : l'article 149, 2° du Code du travail prévoyant le renouvellement automatique du contrat de travail à défaut de mention inverse (article 149, 1° du Code du travail), qu'en est-il de la clause de non-renouvellement contenue dans le contrat ?

Après avoir d'abord rejetée cette clause, la jurisprudence a fini par se rallier à la doctrine en considérant que la clause de non-renouvellement contenue dans le contrat de travail est suffisante pour que le contrat prenne fin dès le terme.

A défaut et en l'absence d'un courrier de l'employeur informant de la fin du contrat, dans les termes de l'article 149, 2° du Code du travail, le contrat de travail sera automatiquement reconduit pour une période identique.

Il est donc essentiel de faire figurer une telle clause au contrat, étant précisé que les parties pourront, avant l'arrivée du terme, renoncer au bénéfice de cette clause dans les termes du Code du travail.

## 2. ... STIPULANT UN « TERME »

Aux termes du Code du travail portugais, le contrat de travail peut être conclu (i) à terme certain (situation dans laquelle l'employeur connaît la date précise de fin du contrat) ou (ii) à terme incertain (situation dans laquelle bien que la durée soit déterminée celle-ci n'est pas précise).

Ce choix aura une incidence, notamment, sur la durée totale du contrat, le renouvellement et la caducité.

## 3. L'ENCADREMENT DU RECOURS AU CONTRAT DIT « A TERME »

C'est l'article 140 du Code du travail qui précise les situations dans lesquelles l'employeur peut conclure un contrat à durée déterminée.

Ainsi, le législateur portugais a prévu le recours à cette modalité contractuelle (i) lorsqu'il est nécessaire de suppléer à un besoin temporaire de l'entreprise (l'article dresse une liste non exhaustive de situations dans lesquelles le contrat de travail à durée déterminée est justifié), (ii) lorsqu'il s'agit d'une entreprise nouvelle ou que l'activité envisagée est nouvelle, (iii) pour faciliter le recours à ces chômeurs de longue durée ou à des personnes à la recherche de leur premier emploi, étant précisé qu'est à la recherche d'un premier emploi toute personne qui n'a jamais été employée par contrat à durée indéterminée.

Cette justification est strictement contrôlée par le juge étant nécessaire que le contrat soit rédigé de manière suffisamment claire pour éviter tout risque de sanctions.

Seuls les besoins nécessaires de l'entreprise justifient le recours à un contrat de travail à terme incertain, le recours à cette modalité pour l'embauche de salariés en situation précaire (chômeur de longue durée ou premier emploi) ou pour les nouvelles activités et/ou entreprise est contraire aux dispositions légales.

## 4. UN CONTRAT LIMITE DANS LE TEMPS

### 4.1. Un renouvellement encadré ...

Aux termes de l'article 149, 2° du Code du travail et, comme précisé ci-dessus, l'absence de clause contraire entraîne le renouvellement automatique du contrat pour une période identique.

Le contrat à « terme » peut être renouvelé trois (3) fois (article 148 du Code du travail) à condition que la totalité de la période ne dépasse pas :

- 18 mois quand il s'agit d'un travailleur à la recherche d'un premier emploi,
- 2 ans pour les travailleurs en situation de chômage de longue durée,

- 3 ans pour les autres cas,
- 6 ans pour le contrat de travail « à terme » incertain.

Enfin, la succession de contrat pour un même poste est subordonnée au respect d'un intervalle correspondant à 1/3 de la durée du contrat et, peut être justifiée par (i) une nouvelle absence du salarié occupant le poste, (ii) nouvelle augmentation de l'activité, (iii) en cas d'activité occasionnelle ou, enfin, (iv) lorsque le contrat initial a été conclu en faveur d'un travailleur à la recherche de son premier emploi.

#### **4.2. ... et une fin de contrat compensée**

La compensation financière n'est due au salarié que lorsque la fin du contrat est imputable à l'employeur (article 366, 6° du Code du travail).

Toutefois, la jurisprudence considère que la clause de non-renouvellement insérée dans le contrat ne constitue pas une cause imputable à l'employeur et, par conséquent, ne donne pas lieu à compensation.

Ainsi, la compensation n'est due que dans les hypothèses où l'employeur a formellement informé son employé de la survenance du terme du contrat dans les termes de l'article 344, 1° du Code du travail.

#### **5. LA SANCTION DU NON-RESPECT DES DISPOSITIONS LEGALES : NEUTRALISATION DE LA CLAUSE DE STIPULATION DU TERME OU REQUALIFICATION EN CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**

Bien que la sanction soit différente selon que le contrat de travail « à terme » ait été conclu (i) en méconnaissance des règles relatives à la forme écrite, les justifications ou les successions ou, (ii) que l'employeur n'ait pas respecté les règles relatives au renouvellement ou à la durée (« hypothèses 2 »), ses conséquences sont les mêmes.

En effet, alors que dans les premières hypothèses la neutralisation du terme est encourue dans les secondes c'est la requalification du contrat qui sanctionne la violation des dispositions légales. Toutefois, tant la neutralisation de la clause que la requalification du contrat conduisent à l'application rétroactive, en faveur de l'employé, de toutes les dispositions du code du travail relatives aux travailleurs en contrat à durée indéterminée.

Toute l'équipe d'Overeed reste à votre disposition pour vous accompagner dans la rédaction et la conclusion de vos contrats.