

Quatrième commission d'étude de l'union internationale des magistrats

Questionnaire 2008 pour le congrès d'Erevan

Les droits des parents dans la relation employeurs/ employés

BRESIL

Remarque introductive :

Différentes mesures ont été développées pour permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs occupations laborales et leurs obligations familiales

De nouveaux modes flexibles d'organisation du travail et du temps de travail, qui sont mieux adaptés aux nécessités de la société doivent prendre en compte le besoin de chacune des parties concernées.

Il est également important de promouvoir des possibilités égales et des traitements égaux entre les hommes et les femmes.

Flexibilité et diversité des services de garde d'enfants constituent une part de la stratégie pour répondre aux différentes préférences, aux besoins et aux circonstances diverses de la vie rencontrées par les enfants et leurs parents.

Les trois principaux champs de ce questionnaire sont :

- congé maternité pour les femmes en relation avec la maternité et la naissance
- congé parental (distinct du congé de maternité) pour les hommes et les femmes en relation avec l'éducation des enfants
- dispense de travail, suspension du travail ou congé de courte durée en raison de circonstances familiales urgentes ou impératives

A. congé de maternité

1. Quand une employée enceinte doit-elle informer l'employeur de sa situation ?

L'employée enceinte doit informer l'employeur dès confirmation de la grossesse afin de pouvoir le cas échéant adapter ses horaires de travail ainsi que ses fonctions afin de ne pas porter préjudice au fœtus. En absence d'information de cette dernière, le droit au congé maternité n'est pas remis en cause, à partir du moment où la femme est déclarée et affiliée au régime de sécurité sociale public.

2. L'employée enceinte et celle qui vient d'accoucher bénéficient-elles d'une période continue de congé maternité ? Quelle est la durée de ce congé et qu'en est-il avant la naissance et pendant combien de temps ?

La législation brésilienne prévoit un congé maternité d'une durée de 120 jours pour les femmes actives affiliées au régime de sécurité sociale.

Le congé commence généralement 28 jours avant la date prévue d'accouchement, mais il n'y a pas d'imposition légale. Certaines femmes enceintes jouissant d'une bonne santé préfèrent travailler jusqu'à la date de l'accouchement afin de pouvoir profiter du congé en entier avec leur bébé. Celles qui ont des problèmes de santé durant la grossesse peuvent bénéficier d'un congé maladie, à partir du moment où celui-ci est délivré par un médecin agréé sans que cela remette en question leur droit au congé maternité.

3. Perçoivent-elles leur rémunération habituelle ou ont-elles le droit à des allocations ? Quel est le montant de ces allocations en comparaison avec la rémunération perçue habituellement ?

Durant le congé maternité, la femme employée a le droit à la moyenne mensuelle des salaires perçus les 6 derniers mois du même employeur. Si le contrat de travail date de moins de 6 mois, on prend alors en compte la moyenne de tous les salaires perçus à ce jour. Dans le calcul on exclut cependant les traitements considérés comme des indemnisations, comme la participation aux bénéfices, les jours fériés payés, frais et bonus.

4. Quelles sont les droits acquis par la femme active à partir de la date à laquelle le congé maternité court jusqu'à la fin de ce dernier ?

La femme active a droit à des examens périodiques ainsi qu'un accompagnement médical pour elle-même ainsi que pour son enfant dans le cadre du système de santé public.

5. y a-t-il une continuité dans l'affiliation à la sécurité sociale, en particulier concernant les soins de santé ?

Les conditions d'affiliation au système de sécurité sociale sont maintenues intégralement durant le congé maternité sans affecter les droits des autres affiliés.

6. À la fin du congé maternité, les femmes actives retrouvent-elles le même poste ou si cela n'est pas possible, un poste équivalent ou similaire ?

Il existe des restrictions concernant le travail nocturne et pénible (qui demandent des efforts physiques importants), ainsi que pour les tâches dans des milieux insalubres.

Il est important de souligner que la législation brésilienne garantit également des temps de repos pour l'allaitement. Afin de pouvoir allaiter son propre enfant jusqu'à 6 mois révolus, la mère aura droit à deux pauses d'une demi-heure chacune pendant la journée de travail. Si la santé de l'enfant l'exige, ces mesures pourront être prolongées, selon appréciation des autorités compétentes.

7. Les femmes actives employées sont-elles protégées contre le licenciement ?

La Constitution Fédérale du Brésil condamne le licenciement arbitraire ou sans motif valable d'une employée enceinte, dès confirmation de la grossesse jusqu'à 5 mois après l'accouchement.

8. Existe-t-il des dispositions particulières pour satisfaire les besoins liés à de courtes absences en relation par exemple avec des problèmes organisationnels?

Pour les arrêts de travail supérieurs à 30 jours, l'employeur pourra contracter un travailleur intérimaire afin de remplacer la personne en congé. Le remplaçant ne pourra signer qu'un contrat à durée déterminée et ce dernier pourra ne pas être reconduit sans que le travailleur ait droit à des indemnités.

9. Les femmes actives peuvent-elles bénéficier de congés, d'arrêts de travail ou d'heures d'absence afin de subir des examens prénataux ou postnataux ? Si ces examens existent, peuvent-ils avoir lieu pendant les heures de travail ?

La loi brésilienne garantit à la femme enceinte, durant la grossesse, sans que cela n'affecte ni son salaire ni ses droits, des heures d'absence pendant les heures de travail afin de pouvoir subir les examens obligatoires durant la grossesse, soit 6 consultations médicales ainsi que tous les examens complémentaires.

10. Quels sont les contentieux les plus souvent portés devant les tribunaux concernant le congé maternité et sa protection ?

En dépit des efforts accomplis et des avancées durant la dernière décennie, le grand problème du Brésil continue à être le travail illégal, ce qui signifie qu'il y a des millions de travailleurs qui perçoivent un salaire sans être déclarés donc sans être affiliés au régime de sécurité sociale.

Dans ce cas les personnes ne peuvent pas bénéficier des dispositions comme le congé maternité. Lorsque la fraude est constatée dans les contrats des personnes employées, les tribunaux condamnent les employeurs au paiement d'indemnités aux personnes ayant souffert de préjudice.

B. congé parental

1. Quelles sont les conditions pour avoir accès à ces congés et quelles sont les règles d'application ? décrivez votre système (temps plein, temps partiel, le crédit temps...)

La législation brésilienne prévoit un congé maternité d'une durée de 120 jours ainsi qu'un congé paternité de 5 jours, ce dernier à partir de la naissance de l'enfant. Afin de pouvoir bénéficier de ces congés, il faut être déclaré et affilié au régime de sécurité sociale, indépendamment du temps de cotisation. Aucune disposition n'est prévue en dehors de ce cadre

2. Le droit au congé parental est-il subordonné à un degré de qualification ou à une période de travail déterminée ? Si oui quelle en est la durée ?

voir réponse à la question 1

3. Existe-t-il une période de préavis à respecter pour les personnes travaillant quand ils veulent exercer leur droit au congé parental, et quel est le début et la fin de la période de ce congé ?

voir réponse à la question 1

3. Un employé ou une employée est-t-il autorisé à décaler l'octroi du congé parental pour des raisons en relation avec les circonstances familiales ? (par exemple lorsque un remplacement ne peut être trouvé pendant la période de préavis ?)

voir réponse à la question 1

4. Les employés continuent-ils à percevoir leur rémunération ou bénéficient-ils d'allocations ? Quelle est la hauteur de ces allocations en relation avec la rémunération perçue habituellement ?

voir réponse à la question 1

5. Quels sont les droits acquis par les employés à la date à laquelle le congé parental commence jusqu'à la fin de celui-ci ?

voir réponse à la question 1

6. Y a-t-il une continuité dans le droit à la sécurité sociale, en particulier concernant les soins de santé ?

voir réponse à la question 1

7. À la fin du congé parental, les employés ont-ils le droit de retrouver le même poste ou, si cela n'est pas possible, un poste similaire ou équivalent ?

voir réponse à la question 1

8. Les employés sont-ils protégés contre le licenciement ou contre un refus du congé parental ?

voir réponse à la question 1

9. Existe-t-il des dispositions particulières pour satisfaire les besoins liés à des circonstances ou des engagements de courte durée ?

voir réponse à la question 1

10. Votre système garantit-il également l'accès au congé parental dans le cas de l'adoption et y a-t-il des règles particulières applicables au congé parental prenant en compte la situation spécifique qu'est celle de l'adoption ?

La personne employée qui adopte ou obtient la garde d'un enfant à des fins d'adoption a le droit à un congé maternité dans les conditions suivantes :

1° - dans le cas d'adoption ou de garde judiciaire d'un enfant âgé jusqu'à 1 (un) an, la durée de congé maternité sera de 120 (cent vingt) jours.

2° - Dans le cas d'adoption ou de garde judiciaire d'un enfant âgé entre 1 (un) et 4 (quatre) ans, la durée du congé maternité sera de 60 (soixante) jours.

3° - Dans le cas d'adoption ou de garde judiciaire d'un enfant de 4 (quatre) jusqu'à 8 (huit) ans, la durée du congé maternité sera de 30 (trente) jours.

Le congé maternité dans le cas d'adoption ne sera consenti que sous présentation des papiers d'adoption de décision de garde judiciaire.

11. Quels sont les contentieux les plus souvent portés devant les tribunaux en relation avec le congé parental?

Encore une fois, le problème le plus important est le travail illégal ou non déclaré de la part des employeurs aux services compétents, ce qui affecte également le droit au congé maternité en cas d'adoption.

C. dispense de travail ou congé fondés sur des raisons familiales urgentes .

1. Les parents qui sont également employés et qui ont la responsabilité de la santé et de l'éducation d'enfants ont-ils le droit de prendre des congés ou de bénéficier d'une dispense de travail en raison de circonstances familiales urgentes, par exemple dans le cas de maladie ou toutes autres raisons en relation avec un membre de la famille qui exige la présence immédiate et indispensable de la personne qui travaille?

Tout parent étant sous contrat de travail légal pourra s'absenter de son travail ou s'arrêter sans qu'il y ait de retenues sur son salaire dans les cas suivants :

I – jusqu'à 2 (deux) jours consécutifs, en cas de décès du conjoint, ascendant, descendant, frère ou personne dépendante économiquement du parent qui travaille

II – jusqu'à 3 (trois) jours consécutifs, en cas de mariage, sachant qu'il existe des dispositions particulières pour les professeurs qui ont droit à 9 (neuf) jours

III – 1 (un) jour par année de travail en cas de don de sang dûment prouvée.

Sauf les cas précités, la législation ne prévoit pas d'absences rémunérées dues à des circonstances familiales urgentes. Les tribunaux ont décidé que l'employeur ne pourra pas décompter du salaire les absences de l'employé afin d'accompagner un membre de sa famille dépendant économiquement de lui en cas d'hospitalisation d'urgence.

2. Quelles sont les conditions pour avoir accès à ces dispenses ?

L'employé doit présenter à son employeur la preuve de l'hospitalisation du membre de sa famille qui dépend de lui économiquement.

3. Leur octroi est-il limité à une certaine durée par an ou selon le motif?

En absence de législation régulatrice, on admet des absences pour des périodes courtes, généralement inférieures à 1 (une) semaine.

4. Dans ce cas, les employés bénéficient-ils de la même rémunération ou ont-ils le droit à des allocations? Quel est le montant de ces allocations en relation avec la rémunération perçue habituellement ?

Les absences sont notées mais ne sont pas décomptées du salaire de l'employé.

5. Y a-t-il une continuité dans les droits à la sécurité sociale, en particulier concernant les soins de santé ?

voir réponse à la question 1

6. Ces employés sont-ils protégés contre le licenciement ?

voir réponse à la question 1

7. Existe-t-il des dispositions particulières pour satisfaire les besoins liés à des circonstances ou des absences de courte durée. ?

voir réponse à la question 1

8. Quels sont les cas les plus souvent portés devant les tribunaux en relation avec cette problématique ?

Dans le cas où l'employeur n'accepte pas les justificatifs présentés, les employés peuvent exiger le remboursement des retenues relatives aux jours non travaillés afin d'accompagner un membre de la famille dépendant économiquement de la personne qui travaille.