

Le droit du travail en Amérique latine

Autor(en): **Gmür, Fritz**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **43 (1951)**

Heft 11

PDF erstellt am: **06.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384733>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

déborder quelque peu la prévoyance sociale du cadre de l'entreprise et de favoriser la divulgation de secrets. A cela, on peut rétorquer que la franchise n'a jamais nui à personne et que la divulgation de secrets, qui sont encore quelquefois l'apanage des fondations, est la seule occasion pour les bénéficiaires d'apprécier à leur juste valeur les contributions des chefs d'entreprise et de leur rendre hommage le cas échéant. Telles sont les quelques suggestions qui nous paraissent de nature à assurer le développement de la prévoyance sociale jusqu'au moment où seront promulgués des dispositions légales. Si les associations adoptent une attitude positive et cherchent à faciliter cette évolution en usant de leur influence auprès de leurs membres, nous aurions mauvaise grâce à nous élever contre le slogan qui leur est si cher : la liberté dans l'ordre. Si toutefois elles allaient jusqu'à démontrer que l'ordre dans la liberté est également réalisable, elles mériteraient alors la reconnaissance non seulement des travailleurs, mais aussi de l'économie dans son ensemble et de toute la nation.

Le droit du travail en Amérique latine

Par *Fritz Gmür*

L'Amérique latine couvre un énorme territoire dont la mise en valeur est encore très loin d'être achevée. Le mélange de races diverses, la conjonction des influences américaine, portugaise et espagnole, l'activité colonisatrice des immigrants italiens et allemands, la vitalité des anciennes races indiennes, les problèmes posés par le développement économique et social, l'essor des nationalismes, l'instabilité des régimes politiques, tout cela fait de ce continent un monde aussi curieux que passionnant.

Il est presque impossible d'établir, avec nos critères coutumiers, une comparaison entre les conditions de vie des hommes de ces régions et les nôtres. D'ailleurs, des comparaisons internationales sont toujours difficiles ; elles ne peuvent avoir qu'une valeur relative. Certes, on peut dire, de manière générale, que les niveaux de vie des travailleurs de ce continent sont encore trop bas par rapport à ceux dont bénéficient les salariés des pays industriels, que la faiblesse du mouvement syndical, l'analphabétisme, une industrialisation encore embryonnaire dans de vastes régions expliquent ce retard. Mais on serait incomplet si l'on ne montrait pas l'effort que fait l'Etat, par le développement de la législation sociale, pour faciliter l'amélioration des conditions d'existence.

Nous jugeons donc utile de donner ici quelques renseignements sur le droit du travail recueillis au cours d'un voyage d'études qui nous a permis de visiter six Etats de l'Amérique latine de fin décembre 1950 au début de février dernier. La place dont nous

disposons étant limitée, nous laisserons de côté le régime des assurances sociales, qui est très progressiste dans certains pays.

Mexique

Dans l'économie privée, la durée du travail est de huit heures: de 7 à 15 heures dans les fabriques, de 8 à 16 heures dans les laboratoires et de 9 à 17 heures dans les bureaux.

Les travailleurs ont droit à quatre jours de vacances payées au moins dès la seconde année de service et à six jours dès l'année suivante.

Si les dispositions légales relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire, aux congés payés, à la liberté d'association, etc., sont sensiblement les mêmes qui sont en vigueur chez nous, les conditions d'hygiène, en revanche, laissent à désirer.

En ce qui concerne les licenciements, la protection du travailleur est plus efficace que chez nous. L'employeur ne peut dénoncer le contrat individuel de travail que pour de justes motifs. Même dans ce cas, il doit verser une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire; en outre, l'employeur est tenu de payer une indemnité supplémentaire de vingt jours de salaire par année de service. Les salaires des ouvriers sont fixés par contrat collectif. Les allocations familiales sont inconnues.

L'assurance sociale, qui couvre tous les risques à l'exception du chômage (comme en Espagne) est obligatoire.

Colombie

Le 5 août 1950, le gouvernement a promulgué une loi sur le travail à laquelle sont assujettis tous les travailleurs manuels et intellectuels liés par un contrat de service. L'application de la loi ayant rencontré des difficultés, cette dernière a été modifiée le 20 décembre déjà. En voici les principales dispositions:

a) La loi vise à établir entre employeurs et travailleurs des relations harmonieuses et équitables fondées sur la collaboration, aux fins de réaliser l'équilibre social.

b) Chaque individu a droit au travail; il a aussi le droit d'exercer sa profession dans le cadre de la Constitution et de la loi.

c) La durée de l'apprentissage ne doit pas excéder six mois, à moins que l'inspecteur du travail compétent n'en décide autrement. Cependant, en aucun cas l'apprentissage ne peut être plus long qu'un an.

d) La période d'engagement à l'essai ne doit pas dépasser deux mois.

e) A travail égal — hommes et femmes — tous les salariés doivent être également rémunérés.

f) Le salaire minimum doit être fixé de manière à permettre à tout travailleur de satisfaire les besoins matériels de sa famille, de pourvoir normalement à son éducation morale et intellectuelle. Le salaire minimum s'établit actuellement à 2 pesos par jour (de sorte que la contradiction entre la réalité et les principes est flagrante).

g) La durée hebdomadaire du travail est de quarante-huit heures. Elle est cependant de cinquante-quatre heures dans l'agriculture et l'économie forestière. Pour les personnes dont l'activité se limite à une simple surveillance, la durée quotidienne du travail est de douze heures. Elle est réduite pour les travailleurs astreints à des travaux pénibles ou salissants. Les jeunes gens de moins de 16 ans ne peuvent pas être occupés plus de six heures par jour.

h) Le travail de nuit bénéficie d'un supplément de salaire de 35%.

i) Pour les heures supplémentaires, l'employeur doit payer un supplément de 25% de jour et de 75% de nuit.

k) Le dimanche, qui est libre, doit être payé comme un jour de travail ordinaire. Tous les travailleurs ont droit au paiement de dix-sept jours fériés par an (le premier projet limitait ce nombre à sept aux fins d'augmenter le rendement de l'économie, mais la coutume a été plus forte que les nécessités économiques).

l) Après la première année de service, l'ouvrier a droit à quinze jours de vacances payées. Le personnel des établissements antituberculeux ou les personnes qui manipulent des appareils à rayon X ont droit à quinze jours tous les six mois. Les vacances de deux ans peuvent être cumulées.

m) L'assurance contre les accidents et les maladies professionnels donne droit aux prestations suivantes: frais d'hôpital, d'opération, de médecin et remèdes pendant deux ans au plus. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne un chômage momentané, le salaire plein est payé jusqu'à concurrence de six mois; en cas d'invalidité partielle, l'assurance opère des versements proportionnels au degré d'invalidité, pendant un mois au moins et vingt-trois mois au plus. Lorsque l'assuré est dans l'incapacité complète de travailler, il a droit au paiement du salaire pendant une durée de vingt-quatre à trente mois selon la gravité du cas. En cas de décès, les survivants touchent une indemnité équivalant au salaire de vingt-quatre mois. Lorsque le décès est la conséquence d'une maladie ou d'un accident professionnel, l'employeur doit payer un mois de salaire à titre d'indemnité au décès — après déduction des allocations qu'il a déjà versées pour incapacité totale ou partielle de travail.

n) Lorsque le travailleur est momentanément dans l'incapacité d'exercer son activité, les entreprises dont le capital social est inférieur à 10 000 pesos sont tenues de payer les deux tiers du salaire pendant trois mois au plus; pendant six mois, lorsque le capital social oscille entre 10 000 et 50 000 pesos. Celles dont le capital

s'établit entre 50 000 et 125 000 pesos doivent garantir le paiement de la moitié au moins de toutes les prestations.

o) En cas de maladie non professionnelle, le travailleur a droit aux deux tiers du salaire jusqu'à concurrence de nonante jours d'absence et à 50% pendant les nonante jours suivants.

p) Lorsque le contrat de travail est dénoncé normalement, l'employeur est tenu de verser au travailleur une indemnité de départ d'un mois de salaire par année de travail; si l'entreprise a subi des dommages ensuite du comportement du salarié, l'indemnité de départ peut être réduite.

Ces indemnités sont versées tous les trois ans à un compte ouvert au nom du salarié; dans certains cas, s'il construit une maison par exemple, il peut disposer de ce capital avant son départ.

Le système du versement trisannuel des indemnités a été inséré dans la loi à la demande des employeurs, lesquels se sont refusés à calculer l'indemnité globale sur la base du salaire mensuel touché en dernier lieu. Cette intervention des employeurs a été la raison principale du rapide amendement de la loi.

q) Deux fois par an, le 20 juin et le 20 décembre, l'employeur est tenu de remettre une paire de chaussures aux travailleurs dont le gain mensuel est inférieur à 121 pesos. Les bénéficiaires ne peuvent transmettre ces chaussures à d'autres personnes.

r) Les femmes en couches touchent leur salaire plein pendant huit semaines. Pendant les six mois qui suivent l'accouchement, l'entreprise accorde à la mère deux pauses quotidiennes de vingt minutes, sans déduction sur le salaire. La grossesse et l'allaitement ne peuvent être en aucun cas des causes de licenciement.

s) Tout travailleur qui a été occupé pendant vingt ans au moins dans une entreprise au capital social de 800 000 pesos ou davantage a droit — la femme à partir de 50 ans et l'homme à partir de 55 ans — à une pension équivalent au 75% du gain touché en dernier lieu. Le travailleur qui se retire avant l'âge fixé touche néanmoins la retraite susmentionnée s'il est resté pendant vingt ans au moins au service de l'entreprise. La pension mensuelle ne peut être inférieure à 60 pesos, ni supérieure à 600 pesos.

Les entreprises qui sont tenues de verser une pension sont soustraites à l'obligation de payer une indemnité de départ, à moins que le travailleur ne reste plus de vingt ans au service de l'entreprise. Dans ce cas, il touche la retraite pour les vingt premières années et une indemnité de départ pour les années suivantes.

Les travailleurs des entreprises tenues de verser une pension et qui sont occupés dans une exploitation minière ou dans des locaux où règne une température anormalement élevée ont droit à une retraite après quinze ans de service et 50 ans d'âge.

t) La veuve et les orphelins (de moins de 18 ans) d'un travailleur pensionné ont droit au paiement de la retraite pendant deux ans.

u) En cas d'incapacité de travail consécutive à la maladie, tout travailleur occupé dans une entreprise disposant d'un capital social de 800 000 pesos au moins a droit, en plus de l'indemnité de durée limitée fixée par la loi (de un à dix mois de salaire en cas d'invalidité partielle et jusqu'à trente mois de salaire en cas d'invalidité permanente) au remboursement des frais de médecin et de pharmacien pendant six mois.

v) Les entreprises dont le capital social est supérieur à 800 000 pesos sont tenues d'assurer sur place l'instruction primaire des enfants des membres de leur personnel lorsque l'école officielle est éloignée de plus de 2 km. et que le nombre des enfants astreints à la scolarité obligatoire est de vingt au moins.

w) Toute entreprise dont la somme des salaires dépasse un certain montant est tenue d'assurer collectivement son personnel contre les conséquences des accidents professionnels. En cas de décès, l'indemnité doit être d'un mois de salaire au moins par année de service.

x) Toute entreprise dont le capital social s'établit à 200 000 pesos ou davantage est tenue de payer au personnel un mois de salaire supplémentaire (treizième mois) destiné au paiement des primes d'assurance; la moitié doit être versée à fin juin et le solde le 20 décembre.

Les entreprises dont le capital social est inférieur à 200 000 pesos versent quinze jours de salaire à titre de contribution au paiement des primes, en juin et en décembre également.

La loi prévoit encore une série de prestations qui varient selon l'importance du capital social et la nature de l'entreprise (plantations de bananes, champs pétrolifères, bâtiment, etc.).

Dans l'ensemble, cette loi constitue un très sérieux progrès social, encore que, étant donné l'instabilité propre à ces régions, des difficultés de toute nature puissent en compromettre l'application.

Pérou

Voici les principales dispositions de l'avant-projet de loi sur le travail (Codigo del Trabajo) actuellement à l'étude:

1. Dans toute entreprise péruvienne, le personnel doit être composé de ressortissants péruviens à raison de 80% au moins. De même, une proportion de 80% au moins de la somme des salaires doit être répartie entre des ressortissants péruviens.

2. Le droit de grève est reconnu aux travailleurs. Cependant, la grève doit être déclenchée et conduite conformément aux dispositions légales et rester une manifestation pacifique.

3. Est réputé travail de nuit celui qui est effectué entre 20 et 7 heures. La durée normale du travail est de quarante-huit heures par

semaine. De janvier à mars, les agents des municipalités de la région côtière ont droit à une pause de trois heures et demie au milieu de la journée. Le salaire pour heures supplémentaires est majoré de 25 %.

4. La loi fixe des salaires minimums qui varient selon les sexes, la nature du travail, le coût de la vie et les conditions de travail dans les diverses régions, etc. En cas de maladie, le salaire plein est payé pendant deux mois; il est réduit à partir du troisième mois à raison de 20% mensuellement.

5. La semaine de quarante-huit heures implique le payement du dimanche.

6. Les ouvriers ont droit à quinze jours de vacances payées par an et les employés à trente.

7. Les entreprises où le capital investi atteint ou dépasse 2 millions de pesos sont tenues de verser une pension aux travailleurs qui ont trente-cinq ans de service ou davantage. Cette pension s'établit à 100% du salaire. Pour les travailleurs qui quittent l'entreprise avant d'avoir effectué trente-cinq ans de service, la pension est calculée comme suit: un trente-cinquième du salaire annuel multiplié par le nombre des années de service.

8. Les travailleurs victimes d'un accident professionnel touchent une rente proportionnée au degré d'invalidité.

9. L'État reconnaît le droit d'association et s'engage à le faire respecter par les employeurs qui s'opposent à son application pour des motifs injustifiés. En revanche, la loi exige que les syndicats se limitent à une activité strictement syndicale.

10. Les enfants de 12 à 14 ans ne peuvent être occupés qu'à titre exceptionnel et pendant six heures au plus par jour et trente-trois heures au maximum par semaine. Il est interdit d'occuper des femmes et des jeunes gens de moins de 18 ans dans les mines. Les femmes et les jeunes gens de moins de 16 ans ne peuvent pas être astreints au travail de nuit. Toute femme a le droit d'interrompre le travail vingt jours avant et quarante jours après l'accouchement; pendant cette absence, elle doit toucher 60% au moins du salaire.

Toute entreprise occupant vingt-cinq femmes — et davantage — de plus de 18 ans doit mettre un local à leur disposition pour l'allaitement.

Chili

L'industrialisation du pays a été fortement poussée pendant l'entre-deux-guerres. La législation et les assurances sociales ont été très sérieusement développées pendant cette période.

Mentionnons tout d'abord la loi du 21 juin 1933 qui, en cas de licenciement, garantit aux travailleurs des entreprises qui traitent les pétroles et dérivés une indemnité de départ correspondant à un

demi-mois de salaire par année de service. Depuis 1940, le personnel des chemins de fer de l'Etat bénéficie du même avantage.

La loi du 6 mai 1942 a autorisé le président de la République à introduire le régime de la semaine anglaise avec pause d'une demi-heure seulement à midi. L'expérience a toutefois échoué.

La loi du 22 octobre 1942 garantit un minimum d'existence aux employés de l'économie privée; ce minimum est fixé chaque année, dans chaque province, par une commission mixte composée de représentants des employés et des employeurs. Cette loi règle aussi les augmentations périodiques de traitement et prescrit le versement d'allocations pour les enfants de moins de 18 ans; les femmes seules qui ont des charges légales bénéficient également de ces allocations. Les dépenses sont couvertes par une cotisation des salariés (2% du traitement) et des employeurs (2%). Les employés payent une prime de 1% du traitement pour l'assurance-chômage. Ils ont droit aux prestations de cette assurance pendant nonante jours par année civile; dans des cas particuliers, la durée des prestations peut être étendue jusqu'à cent quatre-vingts jours. L'indemnité de chômage s'établit au 75% du traitement touché en dernier lieu.

En cas de licenciement, l'employé touche une indemnité de départ correspondant au montant d'un mois de traitement par année de service. Cette disposition est applicable aux éditeurs de journaux.

Le Conseil supérieur du travail (qui est présidé par le ministre du Travail) et qui compte des représentants des employés fait fonction d'instance arbitrale.

La loi sur le travail (Codigo del Trabajo) fixe à quarante-huit heures par semaine la durée normale du travail. Les heures supplémentaires, qui ne doivent pas dépasser le nombre de deux par jour, donnent droit à un supplément de salaire de 50%.

La loi précise qu'à travail égal les femmes touchent la même rétribution que les hommes. A la suite d'une adjonction insérée dans la loi le 31 juillet 1948, tous les dimanches et jours fériés doivent être indemnisés, de sorte que la semaine est payée intégralement (semana corrida). Il est interdit d'occuper des jeunes gens de moins de 14 ans et d'affecter au travail de nuit des jeunes gens de moins de 18 ans.

Après une année de service, le personnel de maison a droit à quinze jours de vacances payées.

Les ouvriers qui ont travaillé 288 jours au moins au cours de l'année précédente ont droit à quinze jours de congé payé au minimum; ceux qui ont travaillé 220 jours au moins ont droit à sept jours.

Une proportion de 85% au moins de la somme des salaires payée par une entreprise doit être répartie entre des ressortissants chiliens.

Plus de 40% des entreprises sont assurées contre les accidents

professionnels auprès de l'Office national des assurances; les autres entreprises sont assurées auprès de compagnies privées, à moins qu'elles ne déposent à la Caisse d'épargne nationale des sommes suffisantes pour garantir le paiement des prestations fixées par la loi.

Pendant les six semaines qui précèdent et qui suivent l'accouchement, les femmes ont le droit d'interrompre le travail; elles touchent 50% du salaire. Les entreprises qui occupent plus de vingt femmes doivent accorder aux mères qui allaitent des pauses jusqu'à concurrence d'une heure au maximum; elles doivent mettre un local spécial à leur disposition.

« Protection de la démocratie »

La loi du 3 septembre 1948 sur la défense de la démocratie a entraîné la modification de certaines dispositions importantes de la loi sur le travail. Ceux qui recourent à la force pour déclencher une grève pour troubler l'ordre public sont passibles du Code pénal. Il convient de rappeler à ce propos que, de 1932 à 1948, on a enregistré 282 grèves légales, auxquelles ont participé 121 572 travailleurs, et 706 grèves illégales, auxquelles ont participé 294 324 travailleurs (de 1945 à 1947, le nombre des grèves illégales, fomentées avant tout par les communistes, a été de 408; 194 256 travailleurs y ont été mêlés).

Argentine

La durée normale du travail ne peut dépasser neuf heures par jour et quarante-huit heures par semaine.

L'assurance-vieillesse est obligatoire. Chaque travailleur doit être en possession d'un certificat d'assurance (libreta de jubilaciones).

Est réputé travail de nuit, le travail accompli entre 21 heures et 6 heures; il ne peut dépasser sept heures.

Pour les ouvriers occupés à des travaux malsains, la durée du travail ne peut excéder six heures par jour et trente-six heures par semaine.

Le travail doit être interrompu obligatoirement:

- a) le samedi dès 13 heures;
- b) le dimanche;
- c) les jours de fête nationale (1^{er} et 25 mai, 20 juin, 9 juillet, 12 et 17 octobre).

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées en marge de la durée normale du travail et pendant la durée du repos obligatoire. Aucune heure supplémentaire ne peut être exigée des travailleurs sans l'autorisation préa-

lable des autorités. Pour les heures supplémentaires accomplies un jour ordinaire, le salaire est majoré de 50% (de 100% pour le travail exécuté un dimanche ou un jour de fête nationale).

L'employeur est tenu de déduire des salaires des ouvriers une contribution de 8% pour l'assurance-vieillesse et de verser, parallèlement, à l'Instituto Nacional de Prevision Social une contribution correspondant à 11% de la somme des salaires. Les mêmes montants doivent être versés pour les employés. Actuellement, seuls les ouvriers agricoles et le personnel de maison ne sont pas astreints au paiement de cotisations et n'ont pas droit à une pension.

Après trente ans de service et à l'âge de 55 ou de 60 ans, les travailleurs ont droit à une pension pouvant atteindre jusqu'à 90% du gain moyen des quinze dernières années; cette pension ne saurait être inférieure à 300 pesos par mois. En cas de décès de l'assuré, lorsque la durée du service a été de dix ans au moins, les survivants ont droit au 50% de la pension. Le travailleur incapable d'exercer son activité professionnelle à la suite d'invalidité a droit à une pension dont le montant varie selon le degré d'invalidité. Les étrangers ont les mêmes droits que les Argentins; ils perdent cependant leurs droits s'ils quittent le pays. Il en va de même du bénéficiaire d'une pension qui s'établit à l'étranger sans y avoir été autorisé préalablement par l'Institut de prévoyance sociale. Mais lorsque l'autorisation est accordée, les prestations sont quelque peu réduites. Il est actuellement interdit à tous les bénéficiaires des assurances sociales de s'établir à l'étranger.

Les employés payés au mois, les ouvriers payés à la journée, les personnes rémunérées à la commission ou en nature qui sont victimes d'un accident ou d'une maladie dont ils ne sont pas responsables touchent une indemnité pouvant atteindre le montant de trois mois de salaire lorsqu'elles ont moins de dix ans de service, de six mois lorsqu'elles ont plus de dix ans de service (la moyenne du dernier semestre est considérée comme revenu mensuel). Le salarié conserve son emploi pendant la durée de l'absence due à la maladie ou à l'accident. Mais si l'employeur dénonce les rapports de service dans l'espace d'un an à dater de l'expiration de la période d'indemnisation de trois, respectivement six mois, il est tenu par l'article 157 du C. O. de verser une indemnité de départ. Les maladies professionnelles sont assimilées aux accidents professionnels.

Les employeurs peuvent contracter des assurances contre la maladie et les accidents. Les compagnies d'assurance versent généralement 50% du salaire. La seconde tranche de 50% est à la charge de l'entreprise. En règle générale, cette dernière paye les frais de médecin et les médicaments.

L'assurance-chômage est inconnue.

Aux termes de l'article 156 du C. O., les employés et les ouvriers ont droit à :

10 jours de congé payés au minimum jusqu'à 5 ans de service;
15 jours de congé payés au minimum de la 6^e à la 10^e année;
20 jours de congé payés au minimum de la 11^e à la 20^e année;
30 jours de congé payés au minimum à partir de la 21^e année.

Les vacances doivent être ininterrompues; la date en est fixée par l'employeur.

L'employeur a le droit d'interrompre le travail pendant trente jours au plus par an, nonante jours en cas de force majeure.

Toutes les entreprises qui occupent des employés et des ouvriers (agriculture, élevage du bétail, économie forestière, mines, industrie, commerce) sont tenues de payer le 31 décembre un mois supplémentaire de salaire (13^e mois). Le personnel de maison est également au bénéfice de cette disposition. Si les rapports de service cessent avant la fin de l'année, l'entreprise paye le douzième du salaire payé jusqu'à ce moment.

Chacune des parties peut dénoncer le contrat individuel de travail; lorsque la durée du service est inférieure à cinq ans: un mois avant le 1^{er} du mois à partir duquel le délai de dénonciation commence à courir (deux mois lorsque la durée des rapports de service est supérieure à cinq ans). Le salarié qui a reçu son congé a droit à deux heures par jour pour chercher un autre emploi. Dans la pratique, l'entreprise qui congédie paye immédiatement le salaire dû pour le délai de congé, de sorte que le salarié quitte immédiatement son travail.

Lorsque le congédiement est dû au manque de travail, l'employeur — que cette décision ait été annoncée ou non d'avance au travailleur — est tenu de verser à celui-ci, pour chaque année de service, une indemnité correspondant à la moitié du gain mensuel; la durée de service est prise en compte dès qu'elle est de plus de trois mois. Est réputé salaire mensuel, la moyenne mensuelle du salaire touché au cours des cinq dernières années précédentes — ou pour toute la durée du travail si celle-ci est inférieure à cinq ans. Cette moyenne est calculée compte tenu de tous les revenus (commissions, paiements en nature, etc.). Cette disposition de la loi a été rendue applicable avec effet rétroactif jusqu'en 1929. Si le travailleur n'est pas licencié pour de justes motifs, l'indemnité de départ correspond, par année de service, au montant d'un mois plein de salaire. L'indemnité est également doublée lorsque l'entreprise prononce le congédiement sans avertissement préalable.

Lorsque le travailleur dénonce de son propre chef le contrat de travail individuel, il doit respecter les mêmes délais de congédiement que l'employeur; il n'a pas droit à l'indemnité de départ.

En cas de décès du travailleur, le conjoint, les enfants et les parents ont droit, dans l'ordre de préséance et dans l'ampleur fixés par le C. O., à l'indemnité de départ (ou d'ancienneté de service).

Les enfants y ont droit jusqu'à l'âge de 22 ans seulement; cependant, la loi ne fixe pas de limite d'âge s'ils sont dans l'incapacité de travailler. Si le défunt n'a pas de descendants ou d'ascendants directs, ses frères ont droit à une partie de l'indemnité, à la condition toutefois qu'ils aient été à la charge du travailleur jusqu'au moment de son décès.

Lorsque le manque de travail exige une diminution des effectifs du personnel, l'entreprise doit congédier tout d'abord les travailleurs engagés en dernier lieu.

Brésil

Les lois sociales brésiliennes sont relativement progressistes; elles garantissent aux travailleurs de l'industrie et du commerce:

- a) un salaire minimum;
- b) la journée de huit heures;
- c) le repos hebdomadaire payé;
- d) vingt jours de congé payés;
- e) une assurance-vieillesse (auprès d'une caisse officielle);
- f) le salaire (qui ne peut être réduit);
- g) l'assurance-accidents obligatoire;
- h) le versement, en cas de congédiement, d'une indemnité de départ correspondant, par année de service, à un mois de salaire;
- i) la stabilité de l'emploi après dix ans passés au service de la même entreprise; l'employeur ne peut rompre les rapports de service qu'à la condition de doubler l'indemnité de départ.

Chaque travailleur de l'industrie et du commerce est assuré contre les accidents du travail. Le Brésil souffrant depuis des années d'une pénurie de main-d'œuvre, une assurance-chômage n'est pas nécessaire.

La Constitution garantit le droit de grève. Les travailleurs peuvent recourir à la grève en cas d'échec de la procédure de conciliation. Toutefois, depuis quelque temps, la police intervient pour étouffer dans l'œuf les tentatives de grève.

L'expérience semble démontrer que la disposition qui interdit les baisses de salaire est préjudiciable aux travailleurs. En effet, les employeurs n'ayant pas la possibilité de réduire les salaires en phase de dépression hésitent beaucoup à les augmenter. Très souvent, les employeurs congédient les travailleurs qui ont neuf ans de service, afin de se soustraire à la disposition qui interdit le licenciement après dix ans ou contraint l'entreprise à doubler l'indemnité de départ. En raison de la pénurie de main-d'œuvre que nous avons mentionnée, les travailleurs ainsi licenciés retrouvent immédiatement un autre emploi.