



HAL
open science

Le licenciement collectif dans le droit du travail brésilien après la réforme de 2017

Augustin Emame, Glauco Bresciani Silva

► **To cite this version:**

Augustin Emame, Glauco Bresciani Silva. Le licenciement collectif dans le droit du travail brésilien après la réforme de 2017. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2022, 1, pp.104-119. <10.4000/rd-ctss.3074>. <hal-03712618>

HAL Id: hal-03712618

<https://hal.science/hal-03712618v1>

Submitted on 31 Oct 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

Le licenciement collectif dans le droit du travail brésilien après la réforme de 2017

Augustin Emame et Glaucio Bresciani Silva



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/3074>

DOI : 10.4000/rdctss.3074

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 20 avril 2022

Pagination : 104-119

ISSN : 2117-4350

Ce document vous est fourni par Nantes Université



Référence électronique

Augustin Emame et Glaucio Bresciani Silva, « Le licenciement collectif dans le droit du travail brésilien après la réforme de 2017 », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2022, mis en ligne le 20 avril 2023, consulté le 31 octobre 2025. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/3074> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.3074>



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-ND 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont susceptibles d'être soumis à des autorisations d'usage spécifiques.

LE LICENCIEMENT COLLECTIF DANS LE DROIT DU TRAVAIL BRÉSILIEN APRÈS LA RÉFORME DE 2017*



RÉSUMÉ

Le licenciement collectif et les procédures qui l'entourent sont un thème récurrent en droit brésilien depuis la crise financière de 2008. La position prise par la jurisprudence découle du silence de la loi. Malgré la réforme du droit du travail en 2017, rien n'a vraiment changé et avec la crise du Coronavirus, ce sujet revient dans les débats juridiques.

MOTS-CLÉS: *Brazil, législation du travail, licenciement collectif, réforme droit du travail, rôle du juge.*

ABSTRACT

Collective dismissal and the procedures surrounding it is a recurrent theme in Brazilian law since the 2008 financial crisis, and the position taken by the jurisprudence then due to the silence of the law. Despite the labour law reform in 2017, nothing has really changed and with the coronavirus crisis, this topic is back in the legal debates.

KEYWORDS: *Brazil, Labour Law, Collective Dismissal, Labour Law Reform, Role of the Judge.*

* Recherche menée dans le cadre du Projet CAPES/PRINT avec le « Grupo de Pesquisa Cidadania, Constituição e Estado Democrático de Direito » de l'Université Mackenzie de São Paulo (avril-août 2021).

Jusqu'à la réforme de la CLT (*Consolidação das Leis do Trabalho*, ou Consolidation des lois sur le travail)¹ par la Loi 13 467/2017 du 13 juillet 2017 dont l'article 477-A mentionne le licenciement collectif, la question se posait de savoir si ce type de licenciement appartenait à l'une des catégories reconnues par le droit brésilien². Certes, la CLT comprenait un Chapitre V consacré à la résiliation du contrat de travail, mais ni l'expression « licenciements collectifs », ni celle de « licenciement individuel », n'y figuraient.

La doctrine ne s'en est pas davantage préoccupée³, à quelques exceptions près. En 2014, dans le Chapitre XVI relatif à l'extinction de la relation de travail du *Curso de Direito Do Trabalho*, Amauri Mascaro Nascimento consacre un paragraphe au licenciement individuel, sans s'intéresser au licenciement collectif, dont il ne fait mention qu'au détour d'une référence à la Convention n°158 de l'OIT⁴. Auparavant, en 1974, Orlando Gomes écrivait que « le licenciement collectif ne vise pas des personnes spécifiques, mais un groupe de travailleurs identifiables uniquement par des traits non personnels, tels que l'appartenance à une certaine catégorie professionnelle, la qualification professionnelle ou le temps de travail. La cause du licenciement est commune à tous, ne se rattache au comportement d'aucun d'entre eux, mais répond à un besoin de l'entreprise »⁵.

Au-delà de cette caractérisation, c'est essentiellement au regard de leurs conséquences que les licenciements collectifs doivent retenir l'attention. Le Professeur Marcelo Freire Sampaio Costa les résume ainsi : « Les licenciements collectifs, à la différence des licenciements individuels dont les répercussions se limitent à des effets négatifs sur la vie privée, sociale, morale ou professionnelle du travailleur licencié, ont des répercussions qui dépassent la sphère privée des personnes (...). Il suffit d'imaginer le licenciement de milliers de travailleurs d'une grande entreprise située sur le territoire d'une petite municipalité pour en déduire que toute l'économie de marché de la localité en sera ébranlée, du fait qu'une

1 La CLT est le principal instrument juridique régissant les relations de travail au Brésil. On le doit à un Décret-Loi du 1^{er} mai 1943 adopté sous la présidence de Getulio Vargas.

2 E. Mallet, « Crisis y despidos colectivos en Brasil », *Revista Derecho del Trabajo*, vol. 5, n°14, janvier-mars 2017, p. 89.

3 Voir notamment H. da Silva, *Contrato de Trabalho*, Rio de Janeiro, Elsevier, 2011 ; M. G. Delgado, *Curso de Direito de Trabalho*, São Paulo, LTr, 9^{ème} éd., 2010 ; A. Calvo, *Manual de Direito do Trabalho*, São Paulo, Editoria Saravia, 3^{ème} éd., 2016, p. 274 ; E. Mallet, *Pratica de Direito de Trabalho*, São Paulo, LTR, 2008 ; S. Pinto Martins, *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo, Editora Atlas, 6^{ème} éd., 2014 ; *Direito do Trabalho*, São Paulo, Editora Atlas, 2013.

4 A. Mascaro Nascimento, S. Mascaro Nascimento, *Curso de Direito Do Trabalho*, São Paulo, Saraiva, 29^{ème} éd., 2014, p. 1223.

5 O. Gomes, « Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico », *Revista LTr.*, n°7, juillet 1974, p. 575.

partie conséquente de la population active aura perdu ses moyens de subsistance »⁶. C'est pourquoi ces licenciements devraient faire l'objet d'un encadrement juridique.

Les juges brésiliens ont adopté un raisonnement similaire à partir de 2009, suite au licenciement de 4200 salariés par l'avionneur Embraer. Saisi par un syndicat, le Tribunal Régional du Travail (TRT) de Campinas a annulé cette décision et ordonné la réintégration des salariés, infligeant une forte amende à l'entreprise. Le juge, ne pouvant se fonder sur une disposition légale, s'était basé sur l'existence d'une obligation de négociations préalables au licenciement stipulée dans une convention collective produite par les salariés⁷.

Le Tribunal Supérieur du Travail⁸ confirma partiellement le jugement en s'appuyant sur des principes constitutionnels de protection des droits fondamentaux, déduisant ainsi que le licenciement collectif, compte tenu de ses graves conséquences économiques et sociales doit d'abord faire l'objet d'une négociation avec le syndicat des travailleurs, non pas pour l'interdire, puisqu'aucune loi ne le prévoit, mais pour trouver des mécanismes permettant de réduire son impact sur la société⁹.

Cette solution fut loin de faire l'unanimité¹⁰. Il devenait donc possible, alors que la loi n'avait rien prévu, de contraindre l'employeur à de nouvelles obligations¹¹. C'est ce à quoi le législateur tenta de répondre, à l'occasion de la réforme de 2017, en insérant l'article 477-A ainsi rédigé : « Le licenciement, qu'il soit individuel ou collectif, étant à toutes fins utiles équivalent n'a pas à faire l'objet d'une autorisation syndicale préalable, ou à être visé par une convention ou un accord collectif de travail pour prendre effet ». Outre le fait qu'il ne comporte toujours pas de définition du licenciement collectif, cet article marque surtout le rejet de toute procédure préalable pour tous les licenciements. À la lecture des débats parlementaires, les motivations du législateur étaient sans ambiguïté. Dans l'avis législatif sur le Projet de loi PL. 6878/2016 portant réforme du droit du travail, on en trouve la justification en ces termes : « L'insertion de l'article 477-A a pour but d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés quant aux droits découlant de la rupture sans cause du contrat de travail, quel que soit le type de licenciement individuel, multiple ou collectif. En effet, certaines décisions judiciaires avaient conduit à traiter différemment les salariés du point de vue procédural, en fonction de l'existence d'accords collectifs prévoyant des avantages supplémentaires en cas de licenciement ».

6 M. Freire Sampaio Costa, « Demissões em massa e atuação do Ministério Público do Trabalho », *Revista LTR Legislação do Trabalho*, juillet 2010, p. 828.

7 Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. DC 00309-2009-000-15-00-4. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Relator: J. A. Pancotti, Campinas, 27 mars 2009: <http://busca.trt15.jus.br/search?>

8 La Justice du travail brésilienne comprend le Tribunal supérieur du travail (TST), instance de cassation, 24 tribunaux régionaux du travail (TRT) au niveau de chaque Etat forment la seconde instance, et des juges du travail, exerçant auprès des Chambres du travail (*Varas do Trabalho*) qui forment le premier niveau de juridiction. Voir <https://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho#>

9 DC - 00309/2009-000-15-00.4.

10 M. Barbosa, « O «caso Embraer» e os desafios para tutela coletiva dos interesses legítimos dos trabalhadores no Brasil », *Revista Ltr: legislação do trabalho*, vol. 75, n° 5, mai 2011, p. 554.

11 E. Mallet, « Crisis y despidos colectivos en Brasil », *op. cit.*, p. 89.

Au regard de ce qui précède, peut-on considérer les licenciements collectifs au Brésil en se basant sur la seule analyse de l'article 477-A ? La réponse ne peut être que négative, une telle perspective étant trop réductrice. Il convient tout d'abord d'expliquer ce quasi-mutisme du législateur avec les conséquences qui en découlent dans le champ des relations collectives au Brésil **(I)**, puis de s'arrêter sur la résistance voire l'hostilité des juges à l'égard de cet article 477-A **(II)**.

I - L'UNIFORMISATION DES RÈGLES RELATIVES AUX LICENCIEMENTS

La « réforme du travail » a été présentée par ses porteurs comme visant à « moderniser » les relations de travail au Brésil, afin d'améliorer l'*environnement des affaires* et de générer une augmentation conséquente des taux d'emploi. Cette volonté passe par la simplification de procédures **(A)** qui traduisent, de fait, un affaiblissement du droit collectif du travail **(B)**.

A - LA SIMPLIFICATION DES PROCÉDURES

Que le droit brésilien n'ait pas défini ces sujets ne constitue pas une situation inédite en tant que telle, notamment au regard de ce que l'on observe en Amérique du Sud¹² et même dans le reste du monde¹³. Comme en Uruguay (qui se trouve dans une situation similaire), la CLT ne prévoit aucune obligation procédurale spécifique à la charge de l'employeur¹⁴. La réforme de 2017 n'a pas permis d'avancer sur ce point (1). En effet l'article 477-A met fin au silence de la loi en proclamant qu'il n'existe aucune procédure préalable au licenciement collectif, lequel reste non défini (2).

Pour Rodrigo Fonseca Marinho, « l'avènement de l'art. 477-A dans la CLT n'a pas mis fin au débat sur le licenciement collectif au Brésil »¹⁵. La loi continue en effet à ne pas le définir. Pour autant, ce silence est-il vraiment surprenant ? Non, si l'on s'en tient aux motivations susmentionnées du législateur dans la réforme de 2017. Vu la situation qui prévalait depuis l'affaire Embraer, aucun doute n'est permis - et il y a une unanimité sur ce point - il s'agissait de lancer un message fort aux juges qui avaient pris la liberté de créer des obligations que la loi n'avait pas prévues. La Cour suprême (STF) n'était pas en reste. Le Ministre Gilmar Mendes¹⁶ était allé jusqu'à déclarer que le TST surprotégeait les travailleurs¹⁷. Limiter l'intervention du juge qui avait tendance à édicter un certain nombre

12 Dans les législations du Chili et de l'Uruguay, il n'existe pas de définition des licenciements collectifs. Voir A. Muller, « La législation de protection de l'emploi à l'épreuve de la crise économique, une revue globale de la réglementation des licenciements collectifs pour motifs économiques », Genève, B.I.T., *Working paper*, 2011.

13 *Ibid.* Seule la moitié des membres de l'OIT possède une définition légale du licenciement collectif pour motif économique.

14 *Ibid.* À l'inverse, au Paraguay même s'il n'existe pas de définition du licenciement collectif pour motif économique, la loi indique les procédures spécifiques à suivre par l'employeur en cette circonstance.

15 R. F. Marinho, « A cláusula democrática na dispensa coletiva e o art. 477-A da CLT », *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 86, n°4, 2020, p. 139.

16 Titre donné au juge du *Supremo Tribunal Federal*.

17 *Correio brasileiro*, 22 octobre 2016 : <http://bit.ly/2vFSq3P>

de normes en recourant aux *sumulas*¹⁸ devenait une urgence. Pour Souza Junior, de Souza, Maranhão et Azevedo Neto, l'insertion de l'article 477-A dans la CLT visait « à freiner la jurisprudence sur la résiliation simultanée par le même employeur pour un motif unique de plusieurs contrats de travail, sans remplacement des salariés licenciés »¹⁹. Le législateur souhaitait également intervenir via l'article 8-2° et 3° de la CLT qui restreint fortement le pouvoir d'interprétation du juge.

Avant 2017, il était prévu à l'article 8 de la CLT qu'en l'absence de dispositions légales et contractuelles, les juges devaient statuer conformément à des jurisprudences similaires, en raisonnant par analogie²⁰, en équité²¹ ou en se fondant sur les principes généraux du droit -du travail-. Ils pouvaient aussi s'appuyer sur les *us* et coutumes et le droit comparé étant précisé : « qu'aucun intérêt particulier ou de classe ne prévale sur l'intérêt public ». Par ailleurs, l'article 8 établit que le droit commun est une source subsidiaire du droit du travail, dès lors qu'il n'était pas incompatible avec les principes fondamentaux de celui-ci. C'est donc sous le régime de cet article 8 que la jurisprudence Embraer a prospéré. La critique alors formulée était déjà que par leur interprétation les juges ne se conformaient pas à l'article 8 dans la mesure où ils faisaient prévaloir l'intérêt des travailleurs licenciés qui ne pouvait pas être confondu avec l'intérêt public.

Pour mettre fin à la controverse, un paragraphe 2 ainsi rédigé a été inséré à l'article 8 de la CLT : « Les *Sumulas* et autres décisions rendues par le Tribunal Supérieur du Travail et par les Tribunaux Régionaux du Travail ne peuvent ni réduire des droits prévus par la loi, ni créer des obligations non prévues par la loi ». Aux yeux de la juge Leonado da Silva, il y a là, à n'en point douter, une limitation de l'espace tant de production que d'application des *sumulas*²². Il en découle, pour les licenciements collectifs, sans même avoir recours à l'article 477-A, l'impossibilité de mettre à la charge des employeurs des obligations qui n'auraient pas été prévues par la loi. Dès lors, le souci de protection du salarié mis en avant comme justification de la réforme de 2017 perd de sa pertinence.

18 La *Sumula* correspond à un précédent d'une juridiction supérieure brésilienne, servant d'indicateur aux juridictions inférieures qui ne peuvent y déroger lorsqu'il s'agit d'une *sumula* obligatoire. Le Code de procédure civile autorise à les émettre chaque fois qu'il y a un incident d'uniformité de jurisprudence ou, s'agissant de la Cour Suprême (STF), à la suite d'une décision signée par les 2/3 des membres de cette juridiction. Voir E. Mallet, « Sumarissimo (Procedimento) », in R. Garcia Schwarz (dir.), *Dicionario Direiro do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Previdenciario*, São Paulo, Ltr, 2012, p. 947.

19 A. U. de Souza Junior, F. Coelho de Souza, N. Maranhão, P. Texeira de Azevedo Neto, *Reforma trabalhista, Análise comparativa e crítica da Lei n° 13.467/2017*, São Paulo, Editora Rideel, 2017, p. 219. Voir également E. Mallet, « Crise e dispensa coletiva », *Revista LTr*, vol. 81, 2017, p. 24.

20 A. Mascaro Nascimento, S. Mascaro Nascimento, *Curso de Direito Do Trabalho*, op. cit., p. 530.

21 M. Reale, « A Equidade no Direito do Trabalho », *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, vol. LXIX, fasc. I, 1974.

22 S. Leonardo da Silva, « O Direito do trabalho e sua relação com o direito comum entre autonomia, subsidiariedade e confluência: interpretando o art. 8° da Consolidação reformada das leis do trabalho a luz do particularismo », in G. Guimaraes Feliciano, M. A. Marsiglia Treviso (dir.), *Reforma trabalhista: Visão, Compressão e crítica*, São Paulo, LTr, 2017, p. 28.

1 - L'absence de formalisme dans le licenciement collectif

Si l'on peut reprocher au législateur brésilien son mutisme s'agissant de la définition du licenciement collectif économique, le même grief ne peut lui être fait pour ce qui concerne l'absence de formalisme de ce même licenciement, dont le rejet trouve une autre illustration avec la modification de l'article 477 de la CLT. Cet article prévoyait avant la réforme de 2017 l'homologation de la rupture du contrat de travail par un syndicat ou un organisme compétent quel que soit le nombre de salariés concernés.

Le nouvel article 477 se contente de proclamer qu'« à la résiliation du contrat de travail, l'employeur doit annoter la fiche d'emploi et de sécurité sociale, informer du licenciement les organes compétents et effectuer le paiement des sommes rescisoires dans le délai et les conditions établis dans cet article ». Le choix ici fait consiste à simplifier les procédures pour, selon d'éminents auteurs, « répondre à un besoin de l'entreprise et non au comportement des employés »²³.

B - L'AFFAIBLISSEMENT DU DROIT COLLECTIF

Pour les juges Coutinho et Calvacanti Melo, la fusion des licenciements collectifs et individuels consacrée par l'article 477-A de la CLT, marque un recul du droit collectif du travail au profit du droit individuel du travail **(1)**. C'est un tête-à-tête employeur/salarié qui est privilégié alors que les syndicats ou les représentants du personnel censés être les acteurs prioritaires du dialogue social selon la réforme de 2017 elle-même, passent au second plan **(2)**.

1 - L'individualisation du licenciement

Le fait que l'article 477-A ait ignoré le licenciement collectif illustre certainement la tendance forte de l'individualisation des relations de travail et des normes qui les encadrent au Brésil²⁴.

Alain Supiot considère que, « Sous un sens juridique, l'individualisation peut s'entendre de l'allocation de droits individuels indépendamment de l'appartenance à une collectivité ou à une institution déterminée. (...) Elle devrait être distinguée de la "subjectivation" qui consiste à reconnaître des droits individuels dans le cadre d'une collectivité ou d'une institution (...). C'est le salarié lui-même qui deviendrait l'artisan de (ces) différents aspects de sa vie professionnelle »²⁵. Il en découle qu'au moment de l'embauche, ce sont l'employeur et le salarié qui se retrouvent et s'accordent, il devrait en être pareillement au moment de

23 A. de Souza Junior, F. Coelho de Souza, N. Maranhão, P. de Azevedo Neto, *Reforma trabalhista, Análise comparativa e crítica da Lei n° 13.467/2017*, op. cit., p. 219.

24 V. Tomaz Fernandes, « Individualização das relações de trabalho e Microempreendedor Individual (MEI) », *Anais do 8º Encontro Internacional de Política Social e 15º Encontro Nacional de Política Social*, 2020, p. 1.

25 A. Supiot, « Pourquoi un droit du travail ? », *Droit Social*, 1990, p. 489.

la rupture²⁶. De ce fait, il n'y aurait pas lieu de créer des dispositions différentes en fonction du nombre de salariés concernés, pas plus qu'il ne serait nécessaire d'intégrer les syndicats dans ce champ²⁷. Ceci a conduit le législateur à simplifier au maximum cette phase et à introduire l'article 484-A qui prévoit une rupture négociée directement entre employeur et salarié, avec une ingérence des syndicats réduite à son minimum. Cette volonté d'éloigner les syndicats de tout ce qui a trait à la rupture du contrat de travail marque sans nul doute un recul du droit collectif du travail dans son ensemble au Brésil.

2 - L'inéluctable recul des acteurs collectifs du dialogue social

Pour une doctrine majoritaire au Brésil, le droit collectif du travail a pour synonyme le droit syndical²⁸. Il inclut, d'après Mauricio Gaudinho Delgado, l'organisation syndicale, la négociation collective, les normes collectives, la représentation des travailleurs et la grève²⁹.

Tel que les juges l'avaient envisagé depuis l'affaire Embraer, le licenciement collectif devait être précédé d'une négociation permettant de limiter ses impacts. Or, avec l'article 477-A, cette modalité disparaît, tout comme l'intervention des représentants du personnel au moment du projet de licenciement. On doit cependant souligner que ce recul du droit collectif du travail, ici illustré par la fusion des licenciements collectifs et individuels, n'est qu'une de ses nombreuses manifestations.

Un autre exemple de ce recul concerne le sort réservé à la Convention OIT n°158 sur le licenciement, dont la Section B (Partie II) intitulée « Procédures à suivre avant ou au cours du licenciement » pouvait servir de base juridique à la reconnaissance de spécificités du licenciement collectif et surtout aux exigences posées par les juges dans l'affaire Embraer, à savoir l'observation de formalités préalables au licenciement. L'article 13 de ladite Convention va plus loin en prévoyant que, dans le cas de licenciements collectifs pour raisons économiques, techniques, structurelles ou similaires, l'employeur doit informer les instances représentatives des travailleurs, ouvrir des négociations avec elles et en rendre compte aux autorités compétente, en faisant part du projet, des motifs du licenciement, du nombre de travailleurs concernés et de l'évolution de la situation.

Ratifiée par le Brésil le 5 janvier 1995, ladite Convention a été dénoncée 22 mois plus tard soit le 20 novembre 1996. Dans sa réponse à l'Action directe en inconstitutionnalité

26 En mai 2018, Jair Bolsonaro alors candidat, déclare qu'il a l'intention d'appliquer s'il est élu : « quelque chose de similaire à ce qui se passe aux États-Unis, où les entreprises et les salariés négocient directement ». Voir T. Fernandes, T. Bilenky, R. Bragon, « Lei trabalhista tem que se aproximar da informalidade, diz Bolsonaro », *Folha de S. Paulo*, 4 décembre 2018.

27 Selon P. S. de Souza et M. A. de Moraes Filho, les employeurs brésiliens « affirment, par exemple, que les accords entre le travailleur et l'employeur sont toujours plus avantageux pour les deux parties (...) », « Direito Coletivo do Trabalho e os Reflexos da Reforma Trabalhista », *Revista Argumentum*, vol. 21, n°3, sept.-déc. 2020, p. 1312.

28 H. B. M. Da Silva, *Curso de Direito do Trabalho Aplicado, Direito Coletivo do Trabalho*, São Paulo, Elsevier, 2^{ème} éd., 2011 ; M. G. Delgado, *Direito Coletivo do Trabalho*, São Paulo, LTr, 7^{ème} éd., 2017 ; A. J. Dos Santos, *Direito Coletivo do Trabalho*, São Paulo, 2019 ; E. Dos Santos, *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho*, Rio de Janeiro, Lumen Juris ; 2^{ème} éd., 2018 ; S. P. Martins, *Curso de Direito do trabalho*, op. cit., p. 241 ; S. P. Martins, *Direito do trabalho*, op. cit., p. 761 ; A. M. Nascimento, *Curso de Direito Do Trabalho* op. cit., p. 1315.

29 M. G. Delgado, *Direito Coletivo do Trabalho*, op. cit., p. 20.

(ADI)³⁰ n°1.480-3 du 4 Juillet 1997, introduite par la Confédération Nationale des Transports, le STF a considéré qu'il était impossible d'appliquer directement les termes de la Convention n°158 de l'OIT étant donné que son contenu programmatique devait donner lieu à une transposition nationale. Dans sa décision, la Cour suprême fit expressément référence aux articles 4 et 10 de la Convention, tout en évitant de commenter les articles 13 et 14 prévoyant des procédures spécifiques pour le licenciement collectif.

On peut s'étonner alors de la position prise par le juge du TRT de Campinas dans l'affaire Embraer³¹. Après avoir rappelé que le STF avait, à juste titre, rejeté l'ADI n°1.480-3, et donc que la Convention n°158 n'avait pas à s'appliquer en droit brésilien, le juge considéra qu'en raison du caractère abusif du droit dont disposait Embraer, il convenait d'invoquer en l'espèce « la normativité des principes ». Le TRT de Campinas affirma que du simple fait de son appartenance à l'Organisation internationale du travail, le Brésil devait respecter les principes relatifs aux droits fondamentaux qui font l'objet des conventions y relatives : « En ce qui concerne l'efficacité de la Convention n°158 de l'OIT au Brésil, il faut souligner la déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail (...), pour déclarer que tous les membres, même s'ils n'ont pas ratifié les Conventions, ont un engagement dérivé du simple fait d'appartenir à l'Organisation pour respecter, promouvoir et concrétiser de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes relatifs aux droits fondamentaux qui font l'objet de ces Conventions ».

Plus près de nous, le recul du droit collectif se vérifie encore davantage et, malgré le discours lénifiant sur la promotion de la négociation collective, notamment dans le traitement réservé aux syndicats doublement impacté par cette réforme, que ce soit dans leurs ressources financières que dans leur influence. S'agissant du premier volet, la contribution syndicale autrefois obligatoire pour tous les salariés³² est désormais conditionnée à l'autorisation expresse de chacun des travailleurs. Cette mesure a été imposée sans pour autant modifier l'institution brésilienne du syndicat unique³³, supprimant ainsi l'unique source de revenu de nombreux syndicats³⁴. S'agissant du second impact, nul besoin de commenter davantage l'article 477-A pour démontrer la réduction de l'influence des syndicats puisque la loi exclut expressément la consultation des représentants du personnel en cas de licenciement³⁵. Les juges n'avaient d'ailleurs préalablement tenté de mettre en

30 *Ação Direta de Inconstitucionalidade*.

31 TRT-15 - DC: 333 SP 000333/2009, Relator: J. A. Pancotti, 30 mars 2009. Certains auteurs ont continué à soutenir la position adoptée par le TRT 15, même après la réforme de 2017. Voir par exemple J. T. Esteves, A. L. B. Azevedo, « Demissão Coletiva "Reforma Trabalhista": Breves notas desde uma teoria jurídico trabalhista crítica », *Revista Direito do Trabalho*, RDT 197, 2019, p. 159.

32 Art. 545, 578, 579, 582, 583 et 587 CLT. Voir également A. V. Gomes et G. Wanderley, « Réforme du financement des syndicats », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°3, 2019, p. 156 ; S. Machado, « Le juge et la réforme du travail de 2017 », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°1, 2019, p. 182 : « L'absence de financement a eu des impacts négatifs sur le maintien de l'organisation syndicale et, en conséquence, sur sa représentativité, dans la mesure où la fragilisation financière a miné le pouvoir de négociation de nombreuses unités ».

33 Au Brésil, il ne peut y avoir plus d'un syndicat par catégorie professionnelle, c'est pourquoi on parle du principe d'unicité syndicale.

34 Art. 545 CLT.

35 M. G. Delgado, G. N. Delgado, « A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n° 13.467/2017 », *Revista LTr*, 2017, p. 180 : l'article 477-A va dans le sens d'un sens « d'un affaiblissement du syndicalisme ouvrier dans le pays ».

place qu'une simple information des représentants du personnel, qui ne disposaient du reste d'aucun moyen d'empêcher l'employeur d'opérer des licenciements collectifs. Mais cela offrait la possibilité de trouver des solutions de reclassement pour les salariés impactés, ce qui ne constituait aucune remise en cause des pouvoirs de l'employeur³⁶.

Ce recul du droit collectif n'est pas sans conséquence sur les droits des travailleurs brésiliens³⁷. Pour Enoque Ribeiro dos Santos, « le licenciement collectif est une institution du droit du travail collectif dont les principes, les règles et les institutions sont totalement différents du droit du travail individuel. Dans cette branche du droit, sont visés des droits collectifs et individuels homogènes ainsi que des droits plus essentiels de la dignité humaine »³⁸. (...) La présence d'un intérêt public premier pour toute la société impose à cette branche du droit de mettre en place des protections spéciales, avec la participation effective et nécessaire des syndicats dont le MPT, gestionnaires du micro système de protection collective des droits sociaux et indisponibles des travailleurs »³⁹. C'est certainement au nom de cet intérêt supérieur que l'on assiste à une contestation de l'article 477-A et de ses effets ce qui, une fois de plus, anime la jurisprudence sur le licenciement collectif.

3 - La contestation de l'article 477-A par le maintien prétorien de la catégorie du licenciement collectif

Plus de quatre ans après la réforme de 2017, le licenciement collectif continue à alimenter les débats juridiques au Brésil. Au-delà des réflexions doctrinales qui continuent à dénoncer les effets néfastes de l'article 477-A dans le droit des relations collectives, on observe également une véritable défiance des juges, qui vont jusqu'à s'opposer aux prescriptions du législateur. La solution devrait venir du STF lequel, il faut le reconnaître, ne semble pas particulièrement pressé de répondre aux demandes formulées en ce sens.

C - LA RÉSISTANCE PRÉTORIENNE

Depuis 2020, avec la crise sanitaire du coronavirus, le juge brésilien a remis au goût du jour une obligation de négociation préalable aux licenciements collectifs à la charge des entreprises (2). Cette séquence nous donne à voir les méthodes d'interprétation du juge (1).

36 Certes, le Pr Estevão Mallet a estimé que cette mesure n'avait pas en tant que telle une grande importance : « Dans la plupart des cas, l'homologation de la rupture du contrat est une simple formalité, qui crée des difficultés pratiques, comme l'accès du salarié à certains crédits, sans offrir d'avantages pertinents. Sa suppression est dès lors positive. Le salarié peut toujours se rendre au syndicat immédiatement après le licenciement, pour vérifier ses droits et obtenir des informations » (« Prós e contras da reforma trabalhista são abordados em entrevista com Estevão Mallet » : <https://www.oabsp.org.br/noticias/2017/11/pros-e-contras-da-reforma-trabalhista-sao-abordados-em-entrevista-com-estevao-mallet-1>).

37 G. F. Coutinho, H. Calvacanti Melo Filho, « A injuridicidade da dispensa em massa de trabalhadoras e trabalhadores autorizada pela Lei nº 13.467/2017 », in G. Guimaraes Feliciano, M. A. Marsiglia Treviso (dir.), *Reforma trabalhista: Visão, Compressão e crítica*, op. cit., p. 171.

38 E. Ribeiro dos Santos, « A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista » : <https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/482031778/a-dispensa-coletiva-na-lei-n-13467-2017-da-reforma-trabalhista>

39 *Ibid.*

1 - Les méthodes d'interprétation du juge brésilien

Dans les différentes affaires ici analysées, on doit souligner l'application de la théorie dite de « la normativité des principes » qui aboutit, en l'absence d'une norme législative, à imposer une obligation générale et abstraite. Cette pratique découle notamment de ce que l'on a appelé le néo-constitutionnalisme ou le post-positivisme. Il est possible d'identifier en l'occurrence la grande influence du Professeur et Ministre du STF, Luiz Roberto Barroso. Ainsi, dans un jugement rendu par le TRT de la 15^{ème} Région, il est expressément fait mention de sa théorie en ces termes : « Les normes-principes, ou simplement les principes, ont généralement un niveau d'abstraction plus élevé et une finalité plus importante au sein du système juridique, comme le souligne Luiz Roberto Barroso, dans *Interpretação Constitucional Aplicada da Constituição*, Saraiva, 1998, page 141 »⁴⁰.

Il convient de souligner que Barroso n'est pas le créateur de cette théorie, mais il peut être considéré comme l'un de ses plus grands propagateurs dans le système juridique brésilien, et son influence est évidente dans le domaine du travail compte tenu de sa condition d'universitaire et d'acteur de l'herméneutique constitutionnelle de par sa qualité de Ministre du STF⁴¹.

Il faut par ailleurs souligner qu'une saisie de l'occurrence « interprétation constitutionnelle » sur le site *web* de la jurisprudence du STF fait état de sa présence dans 2678 décisions⁴². Parmi celles-ci, 470 arrêts font expressément référence à l'article de Barroso intitulé « A nova interpretação constitucional e o papel dos princípios no Direito Brasileiro »⁴³.

Pour Barroso, le néo-constitutionnalisme conduit à favoriser la valorisation et l'expansion du rôle des juges, avec pour conséquence l'activisme judiciaire qu'il présente ainsi : « L'activisme judiciaire est une posture de l'interprète, une manière proactive et extensive d'interpréter la Constitution, en renforçant le sens et la portée de ses normes, pour aller au-delà de l'œuvre du législateur ordinaire. Il s'agit d'un mécanisme permettant de contourner le processus politique majoritaire lorsque celui-ci s'est révélé inerte, bloqué ou incapable de produire un consensus »⁴⁴. Pour l'auteur, « la reconnaissance de la « normativité des principes » et leur distinction qualitative avec les règles juridiques est l'un des symboles du post-positivisme ». Il ajoute également que « la valorisation des principes, leur incorporation, explicite ou implicite, par les textes constitutionnels, et la reconnaissance par l'ordre juridique de leur « normativité » font partie de cette pensée rapprochant Droit et Ethique ». En conclusion de l'attribution de la « normativité » aux principes, deux types de normes juridiques cohabiteraient, les règles et les principes.

40 TRT-15 - DC: 333 SP 000333/2009, *op. cit.*

41 Il fut professeur du cours « Herméneutique constitutionnelle des droits sociaux », dispensé à tous les magistrats du travail au début de leur carrière de juge du travail. Après sa retraite du STF, ses enseignements ont continué à être appliqués comme cadre théorique. Voir en ce sens : J. Pimenta, *Hermenêutica Constitucional dos Direitos Sociais - 15º Curso de Formação Inicial de Magistrados*: https://www.youtube.com/watch?v=0HQ3KZ_ge5Ps&t=334s

42 Recherche effectuée le 20 décembre 2021 sur le site <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

43 L. R. Barroso, A. Barcellos, « A nova interpretação constitucional e o papel dos princípios no Direito Brasileiro », *Revista da EMERJ*, vol. 6, n°23, 2003, p. 25.

44 L. R. Barroso, « Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática », *Suffragium*, *Revista do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará*, Fortaleza, vol. 5, n°8, 2009, p. 6.

2 - Les illustrations de l'opposition prétorienne

Au regard de la place qu'ils ont occupée dans l'actualité brésilienne et des débats qu'ils continuent de susciter, les licenciements intervenus dans les entreprises Ford et Fogo de Chão ont retenu particulièrement notre attention.

a - L'affaire Fogo de Chão

Dans ce dossier, il convient d'abord de préciser que c'est le ministère public qui a déclenché les actions en justice. Aux termes de l'article 129-III la Constitution, il revient à celui-ci « d'ordonner l'enquête civile et d'introduire l'action civile publique visant à la protection du patrimoine public et social, de l'environnement et des autres intérêts généraux et collectifs ». Au sein de ce parquet, le ministère public du travail (MPT) est la branche qui a pour mission de veiller au respect de la législation du travail lorsqu'il existe un intérêt public. Il peut également engager une action civile publique devant les tribunaux du travail pour défendre les intérêts collectifs lorsque les droits sociaux garantis par la Constitution ne sont pas respectés.

En mai 2020, le MPT de l'Etat de Rio de Janeiro a saisi le TRT de Rio à la suite de licenciements massifs sans motif valable et sans versement d'indemnités de licenciement - ou seulement avec le paiement d'une partie de celles-ci à certains salariés - réalisés par la chaîne de *steakhouse* Fogo de Chão. Le MPT dénonçait par ailleurs l'absence de négociations avec le syndicat de la catégorie de travailleurs concernés par le licenciement, ce qui en faisait un licenciement irrégulier.

Le 25 mars 2021, la 52^{ème} Chambre du TRT de Rio de Janeiro⁴⁵ a ordonné la réintégration des travailleurs licenciés et le versement de 17 millions de Réais pour les dommages moraux collectifs. « Considérant que les licenciements collectifs dépassent le cadre individuel d'un travailleur, atteignant un groupe de salariés qui, avec leur famille, perdent leur moyen de survie, il s'agit alors d'un acte collectif, inhérent au droit du travail collectif et non pas seulement au droit du travail individuel. (...) La défenderesse à l'instance n'avait pas besoin de l'autorisation du syndicat pour licencier ses salariés. Mais, selon les motifs déjà analysés, elle devait dialoguer avec le syndicat, en cherchant une solution moins injuste pour les salariés et en négociant certains points. Si elle avait ouvert cette voie, elle n'aurait pas licencié ses salariés avec des indemnités de licenciement aussi faibles. Cela aurait évité beaucoup de souffrances à ces salariés ».

Selon la juge Mirna Rosana Ray Macedo Correa qui a rendu cette décision, Fogo de Chão a violé plusieurs règles et principes constitutionnels qui relèvent du droit au respect de la dignité de la personne humaine⁴⁶, de la valeur du travail et spécialement de l'emploi⁴⁷, de la soumission du droit de propriété à son impact social et environnemental⁴⁸. Ces mêmes principes imposent de reconnaître une distinction normative entre les licenciements individuels et les licenciements massifs et collectifs qui ont un impact social, économique, familial et communautaire sans commune mesure.

45 ACPCiv 0100413-12.2020.5.01.005.

46 Art. 1^{er}, III de la Constitution.

47 Art. 1, Chap. IV, et art. 6 et 170, Chap. VIII, de la Constitution.

48 Art. 5, Chap. XXIII, et art. 170, Chap. III, de la Constitution.

b - Les licenciements collectifs chez Ford

Le 11 janvier 2021, Ford Brasil annonçait qu'elle fermait ses usines de Camaçari (Bahia), Taubaté (Sao Paulo) et Horizonte (Ceara), ce qui entraînait la perte immédiate de 6 171 emplois directs⁴⁹. Ford réagissait en réalité à la décision du gouvernement de réduire de moitié certaines aides et incitations fiscales à partir de la fin janvier 2021⁵⁰. Ford estimait dépendre de ces avantages pour assurer la viabilité de ses activités. Pour éviter tout compromis avec les contreparties exigées par le gouvernement, Ford a préféré arrêter immédiatement la fabrication et commencer à importer des véhicules fabriqués dans ses usines en dehors du Brésil⁵¹.

Le MPT a saisi les juges de Taubaté et de Camaçari en référé en évoquant, outre les aides publiques accordées à Ford, des conventions collectives signées en 2020 dans lesquelles l'entreprise s'engageait à rechercher des moyens de maintenir les complexes industriels actifs, et garantissait le maintien des emplois jusqu'à décembre 2021. Soulignant également l'inconstitutionnalité de l'article 477-A de la CLT, le ministère public demandait notamment la nullité des licenciements qui seraient prononcés par Ford sans négociation préalable avec le syndicat. Il sollicitait également la remise par Ford au syndicat de toutes les informations nécessaires aux négociations, tels que les motifs économiques, financiers et techniques de la décision de Ford, le nombre de salariés concernés, etc.

La deuxième Chambre du TRT de Taubaté a considéré, le 5 février 2021, que l'article 477-A de la CLT était formellement inconstitutionnel en ce qu'il ne respectait pas le principe de progressivité des droits sociaux⁵². À l'inverse, la troisième Chambre du Tribunal de Camaçari a, le 3 février 2021, interprété l'article 477-A comme étant conforme à la Constitution. Malgré cette divergence, les deux décisions vont dans le même sens. Pour le juge de Camaçari, la rédaction de l'article 477-A ne change rien à la jurisprudence Embraer qui doit continuer à être appliquée, celle-ci n'exigeant en effet ni autorisation préalable, ni convention collective, mais seulement une négociation collective.

C'est finalement ce qui est advenu à Camaçari puisque, le 12 mai 2021, un accord entre les salariés et Ford est intervenu. Il garantit que chaque salarié licencié ayant accepté le plan de licenciement incitatif reçoit au moins 130.000 Réais d'indemnités de licenciement, ainsi que six mois d'assurance maladie et la création d'un programme de qualification professionnelle et de soutien à la réinsertion sur le marché du travail.

49 A. Carneiro, « Multinacionais que fecharam fábricas no Brasil: 5 casos incluindo o da Ford »: <https://autopapo.uol.com.br/noticia/multinacionais-fecharam-fabricas-brasil-ford/>

50 Depuis 2011, Ford a reçu près de 5 milliards de Réais d'aides de la Banque Nationale de Développement (BNDES), et bénéficié d'une exemption d'impôts d'un montant de 7 milliards de Réais en vertu d'un régime fiscal spécifique à la région du Nord-Est.

51 B. Feldamn, « Por que a Ford fecha todas as suas fábricas no Brasil? », 12 janvier 2021: <https://autopapo.uol.com.br/noticia/por-que-a-ford-fecha-suas-duas-fabricas-no-brasil/>. Consulté le 15 octobre 2021.

52 F. Piovesan, *Direitos Humanos e o direito constitucional internacional*, São Paulo, Saraiva, 12^{ème} ed., 2011, p. 235.

D - LES GRIEFS DE L'INCONSTITUTIONNALITÉ DE L'ARTICLE 477-A ET DE LA VIOLATION DE LA PROGRESSIVITÉ DES DROITS SOCIAUX

Pour Silvia Vale, l'article 477-A « vide tout le contenu protecteur de la Constitution et n'est pas conforme aux valeurs constitutionnelles qu'il incombe à l'Etat, au législateur et aux juges de poursuivre »⁵³. Cette auteure n'est pas la seule, loin de là, à avoir contesté la conformité de l'article 477-A à la Constitution. Celle-ci devra être envisagée au regard du principe de progressivité, qui prend une place de plus en plus importante en droit brésilien.

1- La question de la conformité de l'article 477-A à la Constitution

L'une des positions les plus intéressantes en ce sens est celle du Pr Homero da Silva qui évoque la thèse de l'inconstitutionnalité formelle de cette disposition. Selon cette approche, toute loi concernant le licenciement devrait être approuvée avec un *quorum* de majorité absolue, sous la forme d'une loi complémentaire prévue à l'article 59 II de la Constitution⁵⁴, ce qui ne s'est pas produit avec l'article 477-A. Ainsi, Homero da Silva écrit : « Les mesures restreignant les licenciements de masse sont nées de l'interprétation de l'article 7, I de la CF, bien qu'elles ne soient pas encore réglementées par une loi complémentaire. (...) La réduction collective des emplois a des répercussions bien au-delà des contrats individuels considérés, et des effets sur la société, la chaîne d'approvisionnement, les clients et les prestataires de services, sur la perception des impôts locaux et nationaux, ainsi que sur le revenu et la consommation des travailleurs concernés »⁵⁵. Une autre position renvoie à ce qui a été précédemment vu dans le jugement du Tribunal de travail de Camaçari. Considérant que l'article 477-A est conforme à la Constitution, les tenants de cette interprétation estiment également que cet article traduit littéralement les exigences de la Constitution fédérale et des normes internationales du travail ratifiées par le Brésil.

L'Association nationale des magistrats du travail (ANAMATRA) a fait de l'inconstitutionnalité de l'article 477-A son cheval de bataille, lui consacrant de nombreuses discussions durant la 2^{ème} Journée nationale du droit du travail matériel et procédural qu'elle organisait du 2 au 5 mai 2018, à Belo Horizonte. On peut ainsi lire dans le document de présentation de cette rencontre que l'article 477-A est inconstitutionnel⁵⁶. Mais, curieusement, ces magistrats n'ont pas jugé utile de saisir le STF qui est l'institution vers laquelle on devrait se tourner pour statuer sur cette question. Le rôle du STF est en effet de veiller au respect de la Constitution⁵⁷. Cette dernière prévoit en son article 102 l'action directe d'inconstitutionnalité, qui est une action en justice déposée auprès du STF pour décider si une loi ou un acte normatif donné est constitutionnel. C'est pourtant ce qu'a fait, en septembre 2019, la Confédération Nationale des Travailleurs de la Métallurgie. Elle soutenait que la suppression de la présence d'un syndicat dans la résiliation des contrats

53 S. do Vale, « A inconstitucionalidade da despedida coletiva imotivada », *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, vol. 6, n°9, 2017, p. 263.

54 Voir G. C. Chehab, « A lei complementar no direito brasileiro », *Revista de Informação Legislativa*, n°193 janvier/mars 2012, p. 191.

55 H. B. da Silva, « CLT Comentada », São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2^e éd., 2021, ebook.

56 Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), *Reforma Trabalhista - ENUNCIADOS APROVADOS, 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017)*, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho -Conamat (2018), Brasília, 2018, p. 70.

57 Art. 102 de la Constitution.

de travail et dans l'homologation des accords extrajudiciaires était un facteur qui « ébranle la protection, la défense et la régulation des relations de travail, l'un des principes de base de l'État de droit démocratique de la République fédérative du Brésil »⁵⁸. Le syndicat a avancé qu'il y avait un abus de droit⁵⁹ de la part des employeurs dans l'application de l'article 477-A de la CLT.

À l'heure actuelle, le STF n'a toujours pas répondu à la demande de la Confédération, et rien n'indique quand et si elle le fera. Sur le site du STF, il est simplement indiqué, depuis le 25 février 2021, que : « Le Tribunal fédéral (STF) a suspendu le procès sur la légalité des licenciements collectifs sans négociation préalable avec les syndicats. La suspension a été provoquée par une demande du Ministre Dias Toffoli. Il n'y a pas de date limite fixée pour le retour de la question à l'ordre du jour »⁶⁰.

2 - La consécration du principe de progressivité des droits sociaux

Le principe de progressivité est prévu à l'article 2 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et a été intégré dans la législation brésilienne en 1992 par le Décret n°591 de 1992.

Au niveau régional, ce principe est formulé à l'article 26 de la Convention interaméricaine des Droits de l'Homme, qui a été formellement incorporée au système juridique brésilien en 1992 par le Décret n°678 de 1992. Cette disposition caractérise le principe de progressivité comme suit : « Les Etats parties s'engagent à adopter des mesures, tant au niveau national que par le biais de la coopération internationale, notamment économique et technique, pour parvenir progressivement à la pleine réalisation des droits découlant des normes économiques, sociales, éducatives, scientifiques et culturelles contenues dans la Charte de l'Organisation des Etats américains, telle que réformée par le Protocole de Buenos Aires, dans la mesure des ressources disponibles, par voie législative ou par d'autres moyens appropriés ». Les États parties s'engagent ainsi à prendre des mesures pour mettre en œuvre les droits économiques et sociaux. Cet engagement a été réaffirmé par le Protocole de San Salvador, également ratifié et internationalisé dans le système juridique brésilien en 1999 par le Décret n°3.321 de 1999.

Dans une analyse comparative avec les pays signataires de la Convention interaméricaine des Droits de l'Homme, il est possible d'identifier des pays qui ont expressément prévu le principe de progressivité dans leur texte constitutionnel : la Bolivie (art. 13.1), l'Équateur (art. 11), le Mexique (art. 1), la République dominicaine (art. 8) et le Venezuela (art. 19). Il existe un deuxième groupe de pays qui ont prévu des normes programmatiques en référence au principe de progressivité, en l'occurrence la Colombie, le Guatemala, le Honduras et le Pérou.

Le Brésil ferait partie d'un troisième bloc de pays avec le Paraguay, l'Argentine et le Costa Rica, dans lesquels il n'existe pas de disposition constitutionnelle expresse traitant du principe de progressivité des droits de l'homme. Cependant, on retrouve des dispositions

58 ADI 6142 du 11 septembre 2019.

59 E. Meireles, *Abuso de direito na relação de emprego*, São Paulo, LTr, 2005, p. 198.

60 « STF adia decisão sobre demissão em massa sem negociação sindical. Não há prazo definido para que o tema volte à pauta » : <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2021-02/stf-adia-decisao-sobre-demissao-em-massa-sem-negociacao-sindical>

qui fixent les objectifs devant être atteints par l'État. Dans le cas du Brésil, cet engagement est identifié dans l'article 3 de la Constitution fédérale. Ces objectifs fondamentaux de la République fédérative du Brésil sont les suivants :

- « I - Construire une société libre, juste et solidaire ;
- II - Garantir le développement national ;
- III - Éradiquer la pauvreté et la marginalisation et réduire les inégalités sociales et régionales ;
- IV - promouvoir le bien de tous, sans préjudice d'origine, de race, de sexe, de couleur, d'âge et de toute autre forme de discrimination ».

Au niveau régional, il est également important de mentionner que la Cour interaméricaine des Droits de l'Homme, dans l'affaire *Cuscul Pivaral et al. c. Guatemala*, a considéré, sur la base du principe de progressivité, que les droits sociaux et économiques peuvent être exigés immédiatement par voie judiciaire dans le cas où un État ne remplit pas ses engagements de manière satisfaisante⁶¹.

Dans le système juridique brésilien, selon Flávia Piovesan⁶², l'application du principe de la progressivité des droits sociaux est liée au principe de l'interdiction de la régression. Pour sa part, Mateus da Jornada Fortes⁶³ identifie qu'Ingo Wolfgang Sarlet serait le principal théoricien de ce principe dans la doctrine brésilienne. Pour Sarlet, justement, « (...) L'interdiction de la régression, même dans le sens le plus strict visé ici, résulte aussi directement du principe de maximisation de l'efficacité de [toutes] les normes relatives aux droits fondamentaux. (...) Par conséquent, outre qu'elle est investie d'un devoir permanent de développement et de réalisation efficace des droits fondamentaux (y compris et, dans le cadre de la matière, en particulier des droits sociaux), elle ne peut - en aucune hypothèse - supprimer ou restreindre purement et simplement des droits, ce qui reviendrait à attaquer le noyau essentiel du droit fondamental ou à violer autrement les exigences de proportionnalité »⁶⁴.

Il faut retenir que l'approbation de la loi n°13.467/2017 a favorisé une invocation intense du principe d'interdiction de la régression pour justifier l'inconstitutionnalité de nombreuses dispositions légales modifiées. Dans une note technique élaborée conjointement par l'ANAMATRA (Association nationale des juges de la justice du travail), l'ANPT (Association nationale des procureurs du travail), l'ABRAT (Association brésilienne des avocats du travail) et le SINAT (Syndicat des inspecteurs du travail), il est possible d'identifier la conception selon laquelle ce principe serait prévu à l'article 7 de la Constitution fédérale : « (...) Outre le principe de l'interdiction de la régression sociale dans les relations de travail (...) présente dans l'article 7 de la Constitution (*caput*), relative à l'amélioration de la condition sociale des travailleurs, va dans le sens de la non-régressivité ».

61 Dans ce cas précis, le droit à la santé a été abordé, en relation avec les femmes atteintes du VIH.

62 F. Piovesan, N. Fukunaga, *Proteção constitucional dos direitos sociais: jurisprudência emblemática do Supremo Tribunal Federal sob a perspectiva multinível in Constitucionalismo Transformador, inclusão e direitos sociais*, Salvador, Juspodivm, 2019.

63 M. Fortes, *Desconstruindo o princípio da proibição do retrocesso no direito brasileiro: a proteção dos direitos sociais como direitos fundamentais*, Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade de Lisboa, Lisboa, 2016, p. 55.

64 *Ibid.*

Conclusion

De manière paradoxale, malgré l'insécurité juridique qui résulterait des décisions rendues et des doutes sur la constitutionnalité de l'article 477-A de la CLT, les actions des syndicats ont permis de réaliser des accords et des plans de licenciement qui sont déjà en cours de validation par les tribunaux.

Cette tendance peut s'interpréter comme l'illustration de la promotion du dialogue social qu'encourageait la réforme de 2017.

Dès lors, on ne peut que se réjouir que se traduise ainsi, dans les faits, cette refondation du pacte social qui passe, pour nos collègues Charles Taylor et Patrizia Nanz, par la plus ample participation des acteurs sociaux aux délibérations concernant leur devenir⁶⁵.

65 C. Taylor, P. Nanz, M. Taylor, *Reconstruyendo la democracia, Como los ciudadanos la reconstruyen desde sus cimientos*, Avarigani Editores, 2021 ; P. Nanz, J. Steffek, « Global Governance, Participation and the Public Sphere », *Government and Opposition, An International Journal for Comparative Politics*, Ltd 2004, p. 314.

AUGUSTIN EMANE

Maître de conférences, UFR Droit Nantes, UMR CNRS /DCS, Point Sud Institute.

Thèmes de recherche : Droit du travail, sécurité sociale, transfert des normes juridiques, risques sociaux, normes de travail en Afrique et en Amérique du Sud.

Publications :

~ A. Emame, « Elementos para la discusión sobre la posibilidad de una vacunación contra el coronavirus a iniciativa del empleador en Francia », *Revista Derecho Del Trabajo*, n°32, Juillet/Septembre 2021, p. 201.

~ A. Emame, « Les réformes des retraites en Amérique latine », *Droit Social*, 2021, p. 440.

GLAUCO BRESCIANI SILVA

Juge au Tribunal Régional du Travail de la 2^e région de São Paulo.

Thèmes de recherche : Droit processuel du travail, relations collectives de travail.

Publications :

~ G. Bresciani Silva, « Dispensa coletiva no Brasil e na França - Caso Ford », *Revista Direito do Trabalho e seguridade social*, ed. 222, mars 2022.

~ G. Bresciani Silva, *Estudo eficaz para magistratura do trabalho*, ed. Direito Teoria e Prática, 2021.