

# PORTUGAL

## Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

\*\*\*

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

\*\*\*

## Introduction

- **Principales sources de droit du travail applicables au salarié détaché**

La principale source de droit du travail est le [Code du Travail portugais](#), il existe toutefois également de nombreuses lois spécifiques à certains thèmes (santé et sécurité au travail, etc.). La [Constitution portugaise](#) est également une source de droit du travail. Les conventions collectives occupent également un rôle important en matière de réglementation des relations de travail. Elles peuvent être étendues par décret du ministère du Travail. Dans ce cas, en fonction des conditions d'extension, leurs dispositions s'appliquent soit dans une région spécifique, soit au niveau national, à toutes les entreprises opérant dans le secteur d'activité concerné, qu'elles soient adhérentes ou non à une organisation patronale signataire.

Le détachement de salariés au Portugal est encadré par :

- la [Loi n°29/2017 du 30 mai 2017 sur le détachement transnational](#) ;
- le [Décret-loi n° 101-E/2020 du 12 décembre 2020](#) qui a transposé en droit portugais la directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Il modifie la loi du 30 mai 2017.

Pour davantage d'informations sur le détachement transnational au Portugal, se reporter au site de [l'autorité pour les conditions de travail](#).

- **Champ d'application du détachement**

En vertu du Code du travail, est soumis aux règles sur le détachement, le salarié, employé par un employeur établi dans un autre État, qui exerce son activité sur le territoire portugais dans le cadre :

- d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et l'entreprise bénéficiaire de la prestation de services pour autant que le salarié reste sous l'autorité et la direction de l'entreprise d'envoi pendant la période de détachement ;
- d'un détachement intra-groupe ;
- d'un détachement effectué dans les deux situations ci-dessus, par une entreprise utilisatrice établie dans un autre État, à condition que le contrat de travail avec le salarié persiste pendant le détachement ;
- d'un détachement, réalisé par une entreprise de travail temporaire, au service d'une entreprise utilisatrice établie au Portugal.

Le régime de détachement sur le territoire portugais ne s'applique pas au personnel de la marine marchande.

## I- Règles de droit du travail applicables au salarié détaché

L'employeur étranger qui détache des salariés au Portugal pour une courte durée, soit 12 mois maximum, est tenu de respecter les dispositions nationales qui composent le « noyau dur restreint » (A). Il s'agit des dispositions portugaises légales ainsi que celles résultant de conventions collectives étendues qui concernent certaines matières, notamment :

- la durée du travail ;
- le temps de repos ;
- les congés payés ;
- le travail temporaire ;
- la santé et sécurité du travail ;
- l'égalité de traitement et le principe de non-discrimination.

De plus, à la suite de la transposition de la directive (UE) 957/2018, lorsque le détachement **dure plus de 12 mois**, les travailleurs détachés doivent se voir garantir, à partir **du treizième mois**, l'application d'un « **noyau dur élargi** » de droit du travail portugais (B). Toutefois, il est possible de prolonger de six mois l'application du « noyau dur restreint » (II-B).

Ce principe du noyau dur ne constitue pas un obstacle à l'application des conditions de travail et d'emploi du pays d'origine pour autant que celles-ci soient plus favorables pour le travailleur détaché.

### Exceptions

Les dispositions relatives aux jours fériés, au salaire minimum et au paiement des heures supplémentaires ne s'appliquent pas lors du détachement d'un travailleur qualifié pour effectuer **le montage ou l'installation initial** nécessaire à l'exploitation du bien fourni, à condition que ce service fasse partie du contrat de fourniture et que sa durée n'excède pas **huit jours sur une période d'un an**.

Il est important de noter que cette exception ne concerne pas les activités de construction visant à la réalisation, la réparation, l'entretien, la modification ou l'élimination de bâtiments, y compris les excavations, les décharges, la construction, l'assemblage et le démontage d'éléments préfabriqués, l'aménagement ou l'installation d'équipements, la transformation, la rénovation, la réparation, et l'entretien, à savoir la peinture et le nettoyage, le démantèlement, la démolition et l'assainissement.

## A- Noyau dur restreint

### 1. La durée du travail

#### • Durée normale et maximale de travail

La durée de travail s'entend comme toute période pendant laquelle le salarié exerce son activité ou est à la disposition de l'employeur, y compris les pauses et les interruptions. La durée normale de travail ne peut excéder 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

Toutefois, la durée normale de travail journalière d'un salarié qui travaille exclusivement pendant les jours de repos hebdomadaires fixés dans l'entreprise peut être augmentée jusqu'à 4 heures par jour, sans préjudice des dispositions de la convention collective applicable. En outre, la durée maximale de travail peut être réduite par la convention collective applicable sans entraîner une réduction de la rémunération.

La durée hebdomadaire moyenne de travail, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures sur une période de référence de 12 mois maximum si elle est prévue par une convention collective ou de 4 mois le cas échéant. En l'absence de convention collective, elle peut être portée à 6 mois dans certains cas, notamment pour les salariés qui occupent un poste de direction ou de gestion, pour assurer la continuité du service ou de la production, etc.

Les jours de congés payés ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période de référence. Cependant, les absences pour maladie, congé parental, congé de garde d'enfants souffrant d'une maladie chronique ou d'un handicap sont, eux, comptabilisés.

## Exceptions

Le Code du travail portugais prévoit que quelques catégories de salariés ne sont pas soumises à la réglementation de la durée de travail. C'est le cas notamment des salariés qui :

- exercent un poste de direction ou de gestion ;
- exercent des fonctions de support ou de contrôle des salariés susmentionnés ;
- réalisent des travaux préparatoires ou complémentaires qui, par leur nature, ne peuvent respecter les limites de la durée de travail ;
- sont en télétravail et qui réalisent une activité en dehors de l'entreprise sans qu'un supérieur hiérarchique puisse contrôler immédiatement leurs temps de travail.

La convention collective peut prévoir d'autres cas d'exemption.

Il est également important de noter que ces salariés peuvent réaliser des heures supplémentaires de travail en cas de dépassement des plages horaires prévues dans leurs contrats de travail.

### • Aménagement du temps de travail

**Le Code du travail prévoit de nombreux aménagements de la durée normale de travail.** La convention collective peut prévoir une durée normale de travail allant jusqu'à 12 heures par jour et à 60 heures par semaine, heures supplémentaires pour cas de force majeure non comprises (voir infra). Dans ce cas, la durée normale de travail ne peut pas excéder 50 heures en moyenne sur une période de 2 mois.

En outre, par accord individuel, les parties au contrat de travail peuvent prévoir une durée normale de travail allant jusqu'à 10 heures par jour et à 50 heures par semaine.

La durée du travail peut être réduite à 38 heures par semaine. Dans les semaines où la durée du travail est inférieure à 40 heures, la réduction peut aller jusqu'à 2 heures par jour ou, en cas d'accord, par journée ou demi-journée. L'accord peut être conclu sur proposition écrite de l'employeur. Le silence du salarié pendant 14 jours après la demande vaut acceptation.

Il est aussi important de noter qu'il existe d'autres dispositifs d'aménagement du temps de travail comme la banque d'heures, la concentration des heures de travail (par exemple, 10 heures de travail par jour pendant quatre jours de la semaine) et le travail posté.

Dans tous les cas, la durée moyenne de travail ne peut pas être supérieure à 48 heures par semaine sur une période de référence de 12 mois ou moins, selon la convention collective applicable. En l'absence de convention collective, la période de référence prise en compte sera de quatre mois.

### • Heures supplémentaires

Les heures de travail sont considérées comme supplémentaires lorsqu'elles dépassent la durée normale de travail. Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées que :

- lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît occasionnel et temporaire de travail et que l'embauche d'un travailleur n'est pas justifiée ; ou
- en cas de force majeure ou lorsqu'il est indispensable de prévenir ou de réparer un dommage grave causé à l'entreprise ou à sa viabilité.

Dans ces circonstances, le salarié a l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires sauf si, pour des motifs fondés, il demande expressément à en être dispensé.

Celles-ci ne peuvent excéder deux heures par jour pour les jours ordinaires de travail et huit heures pendant les jours de repos ou les jours fériés. Sur l'année, le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder :

- 175 heures par an pour les micros et petites entreprises ;
- 150 heures par an pour les PME ;
- 200 heures par an sous réserve qu'un tel contingent soit fixé par convention collective.

Pour les salariés à temps partiel, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 80 heures par an. Il peut être porté à 130 heures par an par un accord écrit ou jusqu'à 200 heures par an par une convention collective.

Les heures supplémentaires sont majorées d'au moins :

- 25 % pour la première heure supplémentaire ;
- 37,5% pour les heures suivantes effectuées les jours ouvrables ;
- 50% pour les heures effectuées pendant les jours de repos hebdomadaires ou les jours fériés.

Il est à noter que des majorations plus importantes sont prévues par la législation à partir de la 101<sup>ème</sup> heure supplémentaire réalisée dans l'année civile.

Par ailleurs, le salarié qui effectue des heures supplémentaires l'empêchant de bénéficier de son repos journalier a droit à un repos compensateur rémunéré équivalant aux heures de repos manquantes devant être pris dans les 3 jours suivants. En outre, les heures supplémentaires effectuées pendant le jour de repos hebdomadaire obligatoire ou durant un jour férié ouvrent droit à un jour de repos compensateur rémunéré devant être pris dans les 3 jours suivants.

L'employeur doit tenir un registre des heures supplémentaires. A défaut, le salarié aura droit, pour chaque jour où il a effectué des heures supplémentaires, à une rémunération correspondant à 2 heures supplémentaires.

Ne sont pas assimilées à des heures supplémentaires, notamment :

- les heures de travail effectuées pendant un jour de travail normal par un salarié auquel la réglementation de la durée de travail ne s'applique pas (voir encadré ci-dessous) ;
- les 15 minutes supplémentaires de tolérance prévues pour une opération ou une tâche commencée mais non terminée pendant la durée normale de travail journalière ;
- la formation professionnelle effectuée en dehors des heures de travail qui ne dépasse pas 2 heures par jour ;
- les travaux effectués pour compenser les périodes d'absence au travail, réalisés à l'initiative du salarié, à condition d'obtenir l'accord de l'employeur.

- **Temps de pause et de repos**

Un temps de pause d'au moins 1 heure et de 2 heures au plus doit être accordé au salarié après 5 heures de travail consécutives ou 6 heures en cas de temps de travail journalier de plus de 10 heures. La convention collective applicable peut prévoir des pauses plus longues ou plus courtes sous certaines conditions.

Le temps de pause n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, sauf si le salarié doit rester sur son lieu de travail ou près de celui-ci afin d'effectuer son travail en cas de besoin.

Le salarié a droit à un temps de repos journalier d'au moins 11 heures consécutives entre deux journées de travail. Ce repos journalier ne s'applique pas dans certains cas prévus à l'article 214 du Code du travail, notamment :

- au salarié occupant un poste administratif ou de gestion ou disposant de pouvoirs de décision autonomes, n'étant pas soumis à une durée de travail particulière ;
- en cas de nécessité liée à la survenance d'un événement de force majeure ;
- en cas d'urgence afin de prévenir ou réparer un préjudice grave ;
- lorsque la nature du travail exige qu'il soit exercé de manière fractionnée (par exemple les tâches de nettoyage).

Le jour de repos hebdomadaire obligatoire est fixé le dimanche, sauf dans certains cas prévus par le Code du travail. Un jour supplémentaire, en général le samedi, peut être accordé par la convention collective.

- **Registre du temps de travail**

L'employeur doit assurer le suivi des horaires de travail dans un registre spécifique, dans un lieu accessible et de manière à permettre sa consultation immédiate. Le registre doit notamment contenir une indication des heures de début et de fin du temps de travail, afin de déterminer le nombre d'heures de travail travaillées par salarié, par jour et par semaine.

## 2. La rémunération

En vertu du décret-loi du 12 décembre 2020 la rémunération versée aux salariés détachés au Portugal couvre tous les éléments constitutifs de la rémunération rendus obligatoires par la loi ou les conventions collectives d'application générale (étendues). Le salaire minimal légal est fixé à l'échelle nationale et est identique pour tous les secteurs d'activité. Il est actuellement fixé à 760 € bruts sur 14 mois. Les 14 mois comprennent une

prime de Noël d'un montant égal à un mois de rémunération, qui doit être versée au plus tard le 15 décembre de chaque année et une prime de vacances.

### 3. Le remboursement des frais professionnels

Figurent dans le « noyau dur restreint » de dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés détachés au Portugal, les indemnités ou remboursements destinés à couvrir les frais de voyage, de nourriture et d'hébergement du salarié détaché qui doit se rendre sur son lieu de travail habituel ou qui est temporairement envoyé vers un autre lieu de travail.

Les indemnités versées aux salariés détachés sont assimilées à de la rémunération si elles ne sont pas payées à titre de remboursement des frais de voyage, de repas et d'hébergement dus au détachement. En revanche, si leur nature n'est pas précisée, elles sont considérées comme un remboursement des frais encourus du fait du détachement.

### 4. Les jours fériés et le travail du dimanche

En vertu du Code du travail, les jours fériés légaux sont les suivants :

- nouvel an (1<sup>er</sup> janvier) ;
- vendredi Saint (variable) ;
- dimanche de pâques (variable) ;
- fête de la liberté (25 avril) ;
- fête du travail (1<sup>er</sup> mai) ;
- jour du *Corpus Christi* (variable) ;
- fête nationale (10 juin) ;
- assomption (15 août) ;
- fête de la République (15 octobre) ;
- toussaint (1<sup>er</sup> novembre) ;
- jour de la restauration de l'indépendance (1<sup>er</sup> décembre) ;
- immaculée conception (8 décembre) ;
- Noël (25 décembre).

En plus de ces jours fériés obligatoires, le mardi du carnaval et la fête municipale de la localité peuvent être observés comme des jours fériés, en vertu de la convention collective.

Lors des jours fériés légaux, toutes les activités qui ne sont pas autorisées le dimanche doivent être fermées ou suspendues. Les salariés qui sont tenus de travailler un jour férié dans une entreprise qui n'est pas autorisée à suspendre son activité ont droit à un repos compensatoire égal à la moitié du nombre d'heures travaillées ce jour ou à une majoration de 50 % de la rémunération correspondante, à la discrétion de l'employeur.

### 5. Congés payés

La durée des congés payés est de 22 jours ouvrables. En règle générale, le droit au congé se rapporte au travail effectué au cours de l'année civile précédente. Aux fins de calcul des jours de congés payés, les jours ouvrables sont les jours de la semaine du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés.

Durant l'année d'embauche, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congés payés par mois, dans la limite de 20 jours, dont la jouissance peut intervenir après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Si l'année civile se termine sans que le salarié ait acquis 6 mois d'ancienneté, le congé peut être pris jusqu'au 30 juin de l'année civile suivante.

Toutefois, ce prolongement de la période de jouissance des congés jusqu'au 30 juin ne peut pas avoir pour résultat de permettre au salarié de prendre plus de 30 jours ouvrables de congés payés au cours de cette année, sauf si la convention collective le permet.

Le salarié, dont la durée du contrat de travail est inférieure à 6 mois, a droit à 2 jours ouvrables de congé par mois travaillé. Les jours de congés payés doivent être pris avant le terme du contrat de travail, sauf accord contraire des parties.

Les jours de congé payé acquis doivent être pris jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Ils sont, ainsi, pris au cours de leur année d'acquisition. Toutefois, ils peuvent être pris jusqu'au 30 avril de l'année civile suivante,

par accord avec l'employeur ou chaque fois que le salarié souhaite les prendre pour se rendre auprès de membres de sa famille résidant à l'étranger.

Dans les petites, moyennes ou grandes entreprises, l'employeur ne peut fixer la période de congés qu'entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, sauf convention collective prévoyant une période différente.

L'employeur doit afficher sur le lieu de travail le début et la fin des congés payés de chaque salarié, jusqu'au 15 avril de chaque année et les maintenir affichés entre cette date et le 31 octobre.

Pendant ses congés payés, le salarié continue de percevoir son salaire normal ainsi qu'une prime de vacances avant la période de congés payés.

## **6. La réglementation relative à la mise à disposition de salariés par les entreprises de travail temporaire**

Les travailleurs détachés par une agence de travail temporaire étrangère ont droit à toutes les conditions de travail applicables aux travailleurs temporaires mis à disposition par une agence de travail temporaire établie au Portugal. L'entreprise utilisatrice est tenue d'informer l'agence de travail temporaire étrangère des conditions de travail applicables au Portugal, y compris tout élément de rémunération, en espèce ou en nature. En outre, si elle détache un travailleur temporaire dans un État autre que celui du détachement, elle est tenue d'en informer son employeur (à savoir l'agence de travail temporaire) avant le début du détachement.

Le travail temporaire est régi par les articles 172 et suivants du Code du travail portugais. Il est important de noter que les cas de recours à ce type de contrat sont très encadrés par la loi portugaise.

## **7. La réglementation relative à la mise à disposition occasionnelle de salariés**

La mise à disposition occasionnelle d'un salarié a lieu lorsque l'employeur confie temporairement son salarié à une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une prestation. Le salarié est alors placé sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice tout en gardant sa relation contractuelle initiale avec son entreprise d'origine. La mise à disposition occasionnelle des salariés est régie par les articles 288 et suivants du Code du travail.

## **8. L'égalité et la non-discrimination**

L'employeur ne peut commettre aucun acte de discrimination fondée, entre autres, sur l'origine, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'état civil, la situation familiale, le patrimoine génétique, la capacité de travail réduite, le handicap ou une maladie chronique, la nationalité, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques ou idéologiques, l'appartenance syndicale.

L'égalité et la non-discrimination fondées sur le genre sont garanties en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à l'activité professionnelle et à la formation. De plus, le travailleur détaché au Portugal qui exerce une action contre son employeur au motif qu'il n'aurait pas respecté les règles en matière de détachement, est protégé contre tout traitement discriminatoire de la part de celui-ci du fait de son action.

Les articles 23 et suivants du Code du travail sont consacrés à l'égalité et la non-discrimination.

## **9. Les mesures de santé et sécurité au travail**

Le salarié a le droit de travailler dans des conditions optimales de sécurité et de santé. Il doit également se conformer aux exigences de sécurité et de santé au travail fixées par la loi, la convention collective et par l'employeur.

De son côté, l'employeur a l'obligation de veiller à ce que les salariés soient en sécurité et en bonne santé dans tous les aspects liés au travail, en appliquant les mesures préventives et de réparation nécessaires. L'employeur doit, ainsi, informer les salariés sur les aspects pertinents pour la protection de leur sécurité et de leur santé et de celle des tiers. De plus, il doit leur fournir une formation adéquate visant à la prévention des risques liés à leur activité.

Par ailleurs, l'entreprise doit organiser des activités de sécurité et de santé au travail de manière à ce que les travailleurs détachés bénéficient d'un niveau de protection adapté à la nature de leur travail et équivalents à

ceux applicables aux autres salariés de l'entreprise. Le non-respect de ces dispositions constitue un manquement grave.

En plus des dispositions du Code du travail en la matière, il existe de nombreux textes réglementaires relatifs à la santé et à la sécurité au travail disponibles [ici](#), notamment en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'équipements de travail, d'agents chimiques ou encore spécifiques en fonction du secteur d'activité (construction, industrie, mines et carrières, etc.).

## 10. La protection du travail des mineurs

L'âge minimum pour travailler est de 16 ans sous certaines conditions, mais il peut être de moins de 16 ans notamment pour des petits travaux. L'employeur doit fournir aux mineurs des conditions de travail adaptées à leurs âges respectifs afin de protéger leur sécurité, leur santé, leur développement physique, mental et moral, leur éducation et formation. Pour embaucher un jeune de 16 ans, celui-ci doit avoir achevé la scolarité obligatoire ou être inscrit et fréquenter l'enseignement secondaire et posséder des compétences physiques et mentales adéquates au poste de travail.

Le travail des mineurs est encadré aux articles 66 et suivants du Code du travail.

## 11. La protection de la parentalité

Le protection de la parentalité prend différentes formes, notamment de :

- congé en cas de grossesse à risque ;
- congé en cas d'interruption de la grossesse ;
- congé parental initial ;
- congé parental initial exclusif de la mère ;
- congé parental initial à prendre par le père en raison de l'impossibilité de la mère ;
- congé parental exclusif du père.

Ces congés sont subventionnés par la sécurité sociale, à condition que les cotisations soient effectuées à la sécurité sociale portugaise

Le Code du travail portugais prévoit également des pauses pour allaiter et des congés en cas de maladie de l'enfant. Pour des informations plus détaillées, se reporter aux articles 33 et suivants du Code du travail.

## 12. La sécurité de l'emploi

Les dispositions du Code du travail relatives à la rupture du contrat de travail par l'employeur sont intégrées au noyau dur restreint.

Au Portugal, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est strictement encadrée aux articles 351 et suivants du Code du travail. En cas de licenciement en violation des dispositions légales, celui-ci sera déclaré illégal avec la possibilité d'une réintégration du salarié. La Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi doit préalablement donner son avis en cas de licenciement de salariées enceintes, ayant accouchées, allaitantes ou des salariés en congé parental.

## B. Noyau dur élargi

Lors d'un détachement de longue durée, c'est-à-dire d'une durée supérieure à 12 mois, l'employeur est tenu d'appliquer, en plus du noyau dur restreint, un noyau dur élargi. Cela signifie que toutes les conditions d'emploi et de travail légales et conventionnelles prévues au Portugal sont applicables à compter du 13<sup>e</sup> mois de détachement.

### Exception

L'employeur n'est pas tenu d'appliquer les dispositions relatives à la :

- rupture du contrat de travail, y compris les clauses de non concurrence. Cela à l'exception des règles de licenciement qui concernent la sécurité de l'emploi (voir ci-dessus) ;
- retraite complémentaire.

## II- Formalités à accomplir dans le cadre du détachement

Avant de détacher des salariés au Portugal et quelle que soit la durée du détachement, l'employeur étranger est tenu de respecter un certain nombre de formalités (A). Par ailleurs, plus spécifiquement, lorsque le détachement dépasse 12 mois, il peut demander le prolongement de l'application du noyau dur restreint pendant six mois supplémentaires via une notification motivée (B).

### A. Formalités pour détacher des salariés

#### 1. Obligation de déclaration du détachement

L'employeur est tenu d'effectuer une déclaration au début du détachement à l'Autorité pour les Conditions de Travail (ACT) via ce [formulaire](#).

#### 2. Informations contenues dans la déclaration

L'entreprise détachante doit indiquer dans la déclaration :

- l'identité du prestataire de services ;
- le nombre et l'identification des travailleurs détachés ;
- l'identité de la personne chargée d'assurer la liaison avec l'autorité compétente et d'envoyer et de recevoir des documents et des informations, ainsi que, le cas échéant, d'assurer la liaison avec les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation collective ;
- la durée prévue et les dates prévues de début et de fin du détachement ;
- l'adresse du ou des lieux de travail du salarié détaché ;
- la nature des services justifiant le détachement.

#### 3. Conservation d'informations

L'employeur doit conserver pendant toute la période de détachement une copie, sous format papier ou électronique :

- du contrat de travail ou d'un document écrit contenant des informations sur les aspects pertinents du contrat de travail prévus par le Code du travail ;
- des bulletins de paie avec les éléments constitutifs de la rémunération, y compris les indemnités et les remboursements des coûts encourus lors du détachement ;
- les registres du temps de travail indiquant le début et la fin du temps de travail journalier ;
- la preuve du versement de la rémunération.

Ces documents doivent être dans un lieu accessible et clairement identifié au Portugal, notamment :

- le lieu de travail indiqué dans la déclaration de détachement ;
- le chantier de construction ;
- la base d'exploitation ou le véhicule avec lequel le service est fourni.

En outre, l'employeur doit les conserver pendant au moins un an au terme du détachement. Lorsqu'ils sont demandés par l'autorité compétente, ceux-ci doivent être présentés en portugais ou accompagnés d'une traduction certifiée conforme à la loi.

#### 4. Désignation d'un représentant

L'employeur doit désigner une personne chargée d'assurer la liaison avec l'autorité compétente et d'envoyer et de recevoir des documents et des informations, ainsi que, le cas échéant, d'assurer la liaison avec les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation collective.

### B. Formalités pour prolonger le noyau dur élargi

Lorsque la durée initiale prévue du détachement est inférieure à 12 mois, l'application du « noyau dur restreint » peut être prolongée de six mois supplémentaires, via une notification indiquant les raisons de la prolongation du détachement à l'Autorité des conditions de travail, au moins 30 jours avant la fin de la période de 12 mois.

Dans ce cas, le noyau dur élargi s'appliquera à compter du 19<sup>e</sup> mois de détachement. Les détachements déjà en cours avant l'entrée en vigueur du décret-loi (8 décembre 2020) sont pris en compte dans le calcul de la période de 12 mois. En outre, les périodes de détachement successives de travailleurs détachés au Portugal par un même employeur pour effectuer la même tâche au même endroit sont comptabilisées dans la durée totale du détachement.