vinetur

Le Brésil ramènera la durée légale du travail à 42 heures par semaine le 16 décembre

La réforme maintient les salaires et accorde deux jours de repos rémunérés, obligeant les entreprises de l’hôtellerie-restauration à revoir leurs plannings avant le passage à 40 heures.

lundi 23 novembre 2026



À partir du 16 décembre, la durée légale hebdomadaire du travail au Brésil passera de 44 à 42 heures. Cette évolution oblige déjà les bars, les restaurants et les établissements d'hébergement à revoir leurs plannings pour couvrir les longues journées d'ouverture et le service du week-end.

La mesure a été inscrite dans l'amendement constitutionnel 141, promulgué le 16 octobre par le Congrès national brésilien. Celui-ci garantit également deux jours de repos hebdomadaire rémunérés et précise que la réduction du temps de travail ne peut entraîner de baisse de salaire. Une deuxième étape est prévue le 16 décembre 2027, date à laquelle la durée maximale générale sera de nouveau abaissée, à 40 heures par semaine.

La réforme concerne l'ensemble du marché du travail, mais elle retient particulièrement l'attention dans la restauration et l'hôtellerie, où les entreprises s'appuient souvent sur des équipes en rotation, des horaires tardifs et des effectifs renforcés le soir, les week-ends et les jours fériés. Dans ces secteurs, même une légère baisse de la durée hebdomadaire maximale peut modifier la répartition des heures, la couverture des périodes de forte activité et les besoins en personnel.

La première étape réduit de 2 heures le plafond hebdomadaire actuel, soit une baisse de 4,55 % par rapport aux 44 heures. Si les salaires restent inchangés, le calcul aboutit à une hausse de 4,76 % du salaire horaire. Cela ne signifie pas que la masse salariale ou le coût du travail augmenteront du même montant chez tous les employeurs : l'effet final dépendra des modèles d'organisation du travail, du recours aux heures supplémentaires, des horaires en équipe, des conventions collectives et de la capacité de chaque entreprise à réorganiser le travail sans augmenter ses effectifs.

Pour les bars et les restaurants, l'enjeu est avant tout opérationnel. Beaucoup d'établissements ouvrent pour le déjeuner et le dîner et s'appuient sur des équipes qui se relaient entre la préparation, le service en salle, le nettoyage et les tâches de fermeture. Un plafond hebdomadaire plus bas obligera les propriétaires et les responsables à répartir ces tâches différemment ou à embaucher pour maintenir les mêmes horaires d'ouverture. Les hôtels et autres établissements d'hébergement rencontrent une difficulté similaire, car la réception, l'entretien des chambres, la

maintenance et la restauration fonctionnent souvent selon des horaires décalés tout au long de la journée.

La réforme du travail ayant déjà été approuvée, le débat porte désormais sur sa mise en œuvre plutôt que sur son adoption. Un article publié le 21 novembre par Brasil 61 s'est penché sur les adaptations en cours dans les entreprises et sur les difficultés auxquelles certains employeurs s'attendent à l'approche de l'entrée en vigueur, en décembre. Dans le secteur, la question immédiate n'est pas de savoir si la règle s'appliquera, mais à quelle vitesse les entreprises pourront adapter leurs plans d'effectifs.

L'amendement modifie simultanément deux éléments clés de l'organisation du travail : le nombre maximal d'heures par semaine et le régime du repos hebdomadaire. Pour les employeurs, se conformer à la réforme ne consiste donc pas seulement à retirer 2 heures de l'emploi du temps d'un salarié. Les entreprises doivent aussi organiser les périodes de repos selon les nouvelles dispositions constitutionnelles, tout en maintenant les salaires. Dans les secteurs où le personnel change souvent ou où les plannings sont établis de manière informelle, cela peut nécessiter une planification plus rigoureuse des horaires et un suivi plus précis de la paie.

La réforme soulève aussi des questions plus larges sur les embauches et les prix, même si ses effets définitifs restent incertains. Les entreprises qui pourront absorber le changement grâce à une meilleure organisation des horaires pourraient voir leurs coûts augmenter moins fortement. Celles qui devront recruter pour couvrir les heures de service pourraient faire face à une hausse plus importante de leurs coûts de main-d'œuvre. Dans les restaurants et les bars, où les marges sont parfois déjà faibles et la demande variable selon les jours et les saisons, même une modification limitée de l'organisation du travail peut influer sur les effectifs, les prix à la carte et les horaires d'ouverture.

À ce stade, les informations disponibles définissent le calendrier légal et les principales conditions de la réforme, mais n'en mesurent pas les effets définitifs sur l'emploi ou les prix à la consommation. Ceux-ci dépendront probablement de la manière dont les entreprises réagiront au cours des prochains mois et de leur capacité à compenser la

réduction du temps de travail par des gains de productivité, de nouvelles embauches ou une baisse des heures supplémentaires.

Le Congrès brésilien a approuvé l'amendement dans le cadre de la procédure constitutionnelle du pays, ce qui lui confère une valeur juridique supérieure à celle d'une modification législative ordinaire. Pour les employeurs, cela réduit l'incertitude quant à la pérennité de la règle et limite les possibilités de revenir rapidement sur la réforme. Pour les salariés, l'amendement définit clairement une trajectoire de réduction du temps de travail sur deux ans, tout en protégeant leur salaire nominal.

Le secteur des services doit désormais s'atteler à la mise en œuvre concrète de cette mesure. Les entreprises qui ouvrent de longues heures doivent décider comment assurer le service sans dépasser la nouvelle limite hebdomadaire, et ce avant l'entrée en vigueur de la première étape, le 16 décembre. La deuxième réduction, qui ramènera la durée à 40 heures le 16 décembre 2027, signifie que les ajustements engagés aujourd'hui pourraient n'être que la première étape d'une réorganisation du travail plus longue.