

# Lang & Asociados

ABOGADOS

## INFORMATION GÉNÉRALE SUR LA LOI DE TRAVAIL DU COSTA RICA

### **1.- LÉGISLATION DE TRAVAIL**

#### **A) Le Code de Travail**

Le Code du Travail de Costa Rica (CT) a été décrété en 1943 et ses dispositions sont obligatoires pour tous les employeurs (ci-après patrons).

L'article 11 du Code déclare nulle et non-avenue toute manifestation dans laquelle les travailleurs renoncent aux droits qui leurs sont conférés par la Loi de Travail.

#### **B) Contrat de Travail**

L'article 18 du CT établit la présomption de l'existence d'un contrat -écrit ou oral - entre le patron et le travailleur. La seule initiation d'une relation de travail est suffisante pour la présomption de l'existence d'un contrat de travail, lequel oblige les parties impliquées à accomplir les obligations et à respecter les droits établis dans la loi.

Tout ce qui est consenti par les parties impliquées dans la relation de travail, soit sous forme écrite ou orale, mais qui fait partie des conditions courantes de la relation de travail, devient partie intégrante du contrat. Cela correspond à un principe de base de la loi de travail locale (principe de "Contrato Realidad" -*Contrat Réalité* en français-) lequel établit qu'indépendamment de ce qui est consenti par écrit dans le contrat patron/travailleur, et indépendamment du contenu de la relation contractuelle originale, ce qui prime c'est le contenu réel et véritable de la relation de travail, même s'il est différent de ce qui était déjà accordé, toujours en faveur de l'employé (par exemple, les vrais horaires de travail vs. les horaires de travail convenus contractuellement; les salaires et les compensations réellement payés vs. les salaires et les compensations convenues contractuellement).

#### **C) L'Organisation Internationale du Travail**

Le Costa Rica est membre de l'Organisation Internationale du Travail et a incorporé les recommandations et les décisions de cette organisation dans le droit interne.

### **2.- HEURES DE TRAVAIL:**

#### **A) Travail de jour, travail de nuit**

Il y a trois genres de journées contemplées dans le CT:

- Travail du jour: travail exécuté entre 05:00 et 19:00 heures.
- Travail de nuit: travail exécuté entre 19:00 et 05:00 heures.
- Journée mixte: travail qui comprend des périodes de temps qui englobent la journée et une partie de la nuit.

# Lang & Asociados

ABOGADOS

D'après l'article 136 du CT, la journée ordinaire du jour ne peut pas dépasser huit heures; le travail de nuit six heures; et la journée mixte sept heures.

Une journée mixte qui dépasse les trois heures trente minutes de la nuit est considérée comme un travail de nuit à tous effets légaux.

La même disposition établit que le temps de travail hebdomadaire ordinaire ne peut pas dépasser les quarante huit heures pour le travail du jour, quarante deux heures pour les journées mixtes et trente six heures pour les travailleurs de nuit.

## **B) Heures supplémentaires ou extraordinaires**

Le temps effectif exécuté hors des limitations énoncées pour chaque genre de journée sera considéré extraordinaire et doit être payé avec un 50% additionnel du salaire régulier.

De plus, les 6 heures de nuit doivent être payées par un montant qui soit équivalent à 8 heures poste du jour.

## **C) Limitations**

Le travail ordinaire et extraordinaire ne peut pas dépasser les douze heures par jour (à l'exception des cas de force majeure).

Les places directoriales et celles des administrateurs, les travaux discontinues ou intermittents et les travaux qui par leur nature ne peuvent pas être exécutés dans des horaires de travail réguliers (comme le travail exécuté par les agents ou les commissionnaires), sont exclus des limitations du maximum d'heures de travail. Cependant, aucun individu ne peut être exigé de travailler plus de douze heures par jour contre sa volonté, à moins que des circonstances spéciales le justifient.

## **D) Jours de fête ou Fériés**

Il y a onze fériés légaux. Cependant, d'autres jours sont aussi concédés habituellement par les entreprises (par exemple, le jour du saint-patron de la ville), bien qu'ils ne soient pas exigés par la loi. Un férié qui tombe un dimanche n'est pas déplacé au lundi du lendemain.

Si, par accord, une personne travaille pendant un férié légal ou pendant le dimanche, cette personne doit être payée au double du montant correspondant à un jour normal de travail.

## **3.- SALAIRE:**

### **A) Composition**

Le salaire est composé non seulement du paiement de la somme brute fixe, mais aussi par d'autres montants reçus par l'employé, soit en liquide ou en espèce, qui impliquent une

# Lang & Asociados

ABOGADOS

considération pour les services, bonifications, heures extraordinaires, commissions pour ventes, participation dans les profits, etc.

Pour calculer les paiements qui doivent être faits lors de la fin de la relation de travail, tous les paiements autres que le salaire régulier doivent être considérés et/ou examinés, par exemple: salaires en espèce –comme voiture, essence, téléphone portable-; options actionnaires; bonifications pour les objectifs accomplis; etc.

Ce n'est pas une règle générale que tous ces paiements mentionnés dans le paragraphe antérieur soient considérés comme faisant partie du salaire et puissent donc affecter le calcul, car la structure de chacun d'eux devra être examinée individuellement pour déterminer si par les règlements locaux et la jurisprudence ils l'étaient (par exemple: les dépenses associées à la voiture, le téléphone ou l'essence seront considérées comme partie du salaire si elles consistent en un montant fixe par période de temps, mais ne seront pas considérées comme partie du salaire si elles sont remboursées chaque fois contre la présentation par l'employé d'un rapport indiquant le montant exact dépensé pendant chaque période).

Le salaire est librement convenu entre le patron et l'employé, mais ne peut pas être inférieur à celui établi pour les devoirs spécifiques par le Décret des Salaires Minimum qui est périodiquement ajusté par le gouvernement.

## **B) Méthode de Paiement**

La rémunération peut être accordée par mesure de temps (mois, semaine, jour ou heures), par unité ou par tâche et même par participation dans les profits, dans les ventes ou dans les recouvrements.

Indépendamment de la méthode, le salaire ne peut pas être inférieur au minimum établi par loi. Le paiement des salaires devrait être dans la monnaie du pays, à la place de travail. Cela est fait généralement par un chèque de la compagnie ou par un virement.

## **C) Fréquence du Paiement**

La fréquence du paiement est établie librement, mais ne peut pas être de plus de quinze jours pour les ouvriers manuels, ou d'un mois pour les employés intellectuels ou pour les employés de maison.

## **D) Salaire Minimum**

L'article 177 du CT indique que les salaires minima pour le secteur privé doivent être établis périodiquement. Il y a un Conseil National des Salaires composé par des représentants du Gouvernement, des patrons et des employés.

Le Conseil recommande des pourcentages d'ajustement qui essayent d'égaliser les augmentations du coût de la vie. Sa recommandation n'est pas obligatoire, mais elle est habituellement suivie par le Gouvernement quand il émet le décret correspondant.

# Lang & Asociados

ABOGADOS

La suspension des contrats n'est pas permise dans la plupart des cas (seulement dans des situations rares, bien justifiées, dans lesquelles la compagnie se trouve dans un cas de force majeure).

## **4.- SÉCURITÉ SOCIALE ET AUTRES BÉNÉFICES**

### **A) Sécurité Sociale**

Le Costa Rica a un système de Sécurité Sociale financé par les contributions du Gouvernement, des patrons et des employés.

### **B) Services**

La Sécurité Sociale du Costa Rica fournit assistance médicale, assistance de la maternité et pensions, et elle gère la plupart des hôpitaux et des centres de santé du pays.

Ces services sont aussi rendus par des entités privées. Le système de santé du Costa Rica est considéré parmi les meilleurs de l'Amérique Latine.

### **C) Incapacité pour maladie**

Le patron doit payer à un employé qui est incapable de travailler pour maladie au moins 50% de son salaire pour les premiers trois jours. À partir du quatrième jour, l'administration de la Sécurité Sociale (CCSS) paie 60% du salaire, à condition que l'employé ait un certificat médical émis par un médecin de la CCSS. Le patron n'est pas tenu de payer le salaire après le troisième jour, à l'exception de l'incapacité pour maternité (dans ce cas, il paie une moitié du salaire pour trois mois et la CCSS paie l'autre moitié).

### **D) Vacances**

En plus des fériés et des dimanches, chaque ouvrier a le droit à deux semaines de vacances payées pour chaque période de 50 semaines travaillées ou, dans le cas de contrats qui prennent fin avant ces 50 semaines, un jour pour chaque mois travaillé. Les vacances peuvent être divisées, mais seulement en deux segments.

À la terminaison du contrat, les vacances inutilisées devraient être payées en utilisant comme base de calcul la moyenne des salaires gagnés pendant les derniers six mois de travail.

### **E) Bonification de Noël (treizième mois)**

Les compagnies payent une bonification qui équivaut au salaire d'un mois après une année de travail ( en espagnol "*aguinaldo*"), ou un montant proportionnel au temps travaillé, s'il est moins d'une année.

# Lang & Asociados

ABOGADOS

## **5.- RISQUES DU TRAVAIL**

En plus des exigences de sécurité habituelles dans les conditions de travail, le CT établit un système d'assurance pour protéger l'ouvrier des accidents pendant les heures de travail.

L'assurance est pourvue par l'Institut National d'Assurance (INS). Il y a un programme détaillé qui contient les pourcentages de l'invalidité comme résultat des accidents. Le Code établit une invalidité temporaire et une invalidité permanente.

## **6.- TERMINAISON**

### **A) Droit de terminer**

Le droit de mettre fin à la relation de travail est donné par la loi costaricienne aux deux parties. Le Code de Travail établit les événements qui permettront au patron ou à l'employé de terminer le contrat sans responsabilité.

### **B) Le droit du Patron de licencier un ouvrier**

Le patron peut terminer la relation de travail sans responsabilité, à sa guise, pendant les premiers trois mois de travail, ou après, si l'ouvrier commet des fautes graves, parmi lesquelles se trouvent:

- (a) Les actes de l'ouvrier contre la moralité, ou s'il attaque le patron pendant les heures de travail, physique ou verbalement.
- (b) Les mêmes actes contre tout autre ouvrier, si cela a comme résultat une interruption sérieuse du travail, ou le désordre.
- (c) Les mêmes actes contre le patron ou leurs représentants hors des heures de travail, qui rendent impossible la continuation de la relation de travail.
- (d) Les actes délictuels, actes contre la propriété du patron, ou dommages intentionnels à la machinerie, matériel, matières premières, ou toutes autres marchandises qui soient en rapport avec les opérations de la compagnie.
- (e) La divulgation d'information confidentielle de la compagnie.
- (f) Les actes qui mettent en danger la sécurité et les conditions de travail.
- (g) L'absence injustifiée par deux jours consécutifs, ou par trois ou plus de jours non consécutifs pendant le même mois du calendrier.
- (h) La rébellion manifestée aux instructions ou aux ordres.

# Lang & Asociados

ABOGADOS

## **C) Droit des Ouvriers de terminer le contrat de travail**

L'ouvrier a aussi le droit de terminer le contrat sans responsabilité si le patron commet des fautes graves, parmi lesquelles se trouvent:

- (a) L'absence de paiement du salaire comme convenu.
- (b) Les actes immoraux du patron et les attaques physiques ou verbales contre l'ouvrier pendant les heures de travail.
- (c) Les mêmes actes de la part des représentants du patron ou des personnes ayant une relation directe avec lui.
- (d) Les dommages aux outils de l'ouvrier provoqués par le patron ou par ses parents ou des personnes à sa charge.
- (e) Les actes immoraux du patron et les attaques physiques ou verbales contre l'ouvrier hors des heures de travail, qui rendent impossible la continuation de la relation de travail.
- (f) Les maladies contagieuses du patron ou de ses parents ou personnes à charge sur le lieu de travail.
- (g) Les dangers pour la santé ou la sécurité de l'ouvrier ou sa famille en raison des conditions de travail.

## **D) Droit de préavis de terminaison**

L'article 28 du Code du Travail indique que chacune des parties au contrat de travail peut y mettre fin, sans juste motif, en donnant un préavis ( en espagnol "preaviso") à l'autre part.

Après trois mois de travail, un employé a le droit de recevoir un avis de la terminaison de l'emploi, et, s'il n'est pas notifié, doit être payé le salaire correspondant à un mois, ou à une fraction s'il a été employé pendant moins d'une année. Ce mois ou fraction peut donc être donné comme temps ou, également valablement, comme une indemnisation en argent.

Si l'avis est donné pour un laps de temps, il doit toujours être fait par écrit, et pendant ce terme le patron est obligé de concéder à l'employé un jour par semaine, afin qu'il puisse trouver un nouveau travail.

Si l'option de l'indemnisation en argent est choisie, le montant à payer sera calculé en prenant comme base de calcul la moyenne des salaires reçus par l'employé pendant les six derniers mois de la relation de travail (les derniers six mois d'existence du contrat). Pour le calcul des salaires moyens, les paramètres affirmés dans Section 3 ci-dessus doivent être pris en considération.

Dans tous les cas, l'employé qui est licencié a le droit de recevoir un document écrit qui indique le licenciement et les raisons de celui-ci.

# Lang & Asociados

ABOGADOS

Un employé doit aussi donner un préavis au patron. S'il ne le fait pas, une déduction peut être retenue sur son paiement légal. Néanmoins, ce droit est rarement exercé par les compagnies.

## **E) Indemnité de terminaison**

Si le travailleur est licencié sans justification, après avoir accompli au moins trois mois de service, le patron doit payer une indemnité de terminaison dont le montant augmente par rapport au temps servi et pourrait aller jusqu'à l'équivalent à vingt deux jours pour chaque année travaillée, avec un maximum calculé sur la base de huit ans, tout d'après une table de calcul spécifique indiquée par le Code du Travail.

*©2003 Henry Lang, Lang & Asociados. Tous les droits réservés.*