

Réforme des Procédures d'Emploi

Le 9 décembre 2015 a été approuvée par l'Assemblée Législative la Loi N° 9343, Loi de la Réforme des Procédures d'Emploi. Cette loi permet une évolution et modernisation de la législation du travail du Costa Rica. Depuis son entrée en vigueur, le 25 juillet dernier, elle devrait permettre de résoudre les contentieux en environ deux ans ou même en seulement quelques mois. Cette initiative vise à doter de régulations actualisées les relations entre les employeurs et les employés, en vue de générer des procédures administratives et judiciaires plus rapides et efficaces. Il est néanmoins important de mentionner que si ces nouvelles dispositions ne sont pas prises en compte, elles peuvent causer un préjudice énorme aux employeurs.

La Réforme : un avant et un après dans l'histoire de la législation du travail

Concept et importance

Réforme substantielle à la structure du Code du Travail

La nouvelle réforme introduit environ 89 nouveaux articles et en modifie 260 - c'est-à-dire, plus de la moitié du Code actuel - autour de trois axes fondamentaux. La partie individuelle, la partie collective et la partie des procédures constituent ces trois axes et sont détaillées ci-dessous.

Un Avant et un Après dans l'histoire de la législation du travail

Cette réforme est la plus grande réforme du Code du Travail depuis sa promulgation en 1943. Elle va considérablement changer les relations de travail du secteur public mais aussi du secteur privé.

Changements principaux

Lettre de licenciement

Les règles en ce qui concerne la lettre de licenciement changent de manière substantielle. Avec la nouvelle réforme, la remise de la lettre de licenciement aura un caractère obligatoire, mais devra également inclure une description ponctuelle, détaillée et claire du fait ou des faits ayant motivé(s) le licenciement. Évidemment, il est indispensable que l'employeur documente ou inscrive la remise de cette lettre à l'employé licencié. Si ce dernier refuse de la recevoir, l'employeur devra simplement la remettre au bureau du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale de sa localité ou la transmettre par courrier recommandé, et ce dans les dix jours naturels qui

suivent (abandonnant ainsi la pratique d'inclure des témoins pour documenter le refus de signature de l'employé licencié).

Limites Temporaires

Certains délais pour, entre autres, les démarches et les plaintes font aussi partie de la réforme. Il est donc indispensable de tous les réviser en identifiant ceux qui restent tel quel et ceux qui ont changé. Parmi les plus importants vous trouverez :

- a) Pour les cas de licenciement qui exigent une procédure (c'est-à-dire que l'entreprise a le droit de licencier l'employé, par ses conditions particulières), une fois le processus achevé, l'entreprise a un mois pour notifier le licenciement.
- b) Pour appliquer une sanction disciplinaire, le délai est aussi d'un mois à partir du moment où l'entreprise prend connaissance de la faute commise.
- c) Si l'employeur veut porter plainte contre l'employé pour un thème de travail (par exemple, parce qu'il n'a pas respecté le délai de préavis), le délai est d'un mois à partir de la finalisation du contrat.
- d) Les employés qui ont des privilèges spéciaux (protection spéciale de par leur condition, comme entre autres les femmes enceintes ou allaitant et les plaignants pour harcèlement sexuel), ont jusqu'à six mois pour porter plainte par voie de procédure simplifiée. Passé ce délai, la plainte doit suivre une procédure normale.
- e) Si un employé subit une modification substantielle de conditions de travail et veut résilier son contrat imputant la responsabilité de cette rupture à l'employeur, la réforme lui octroie six mois pour prendre sa décision.
- f) Pour porter plainte contre une entreprise, le délai est toujours d'un an à partir de la date de fin du contrat de travail. L'employé peut réclamer tout type de droit. C'est pour cela que les documents et dossiers d'archive doivent être conservés durant au moins un an (idéalement plus longtemps).
- g) La sanction pour non-respect des lois du travail (par exemple, l'irrespect de la journée de travail), peut être appliquée sur une période de deux ans.
- h) L'employé peut faire exécuter une condamnation en sa faveur sur une période de 10 ans suivant la résolution ferme.
- i) La conciliation est un thème très important dans la réforme. Il y a deux types : l'extrajudiciaire (interrompt la prescription et doit avoir lieu en présence des avocats) et la judiciaire (doit avoir lieu avant le début du procès et doit être homologuée par un juge). Aucune conciliation n'applique en matière de droits inaliénables, indisponibles ou indiscutables, comme ceux exposés dans la constitution.
- j) Particularités des procédures : la justice sera gratuite pour les mères, les mineurs et toutes personnes recevant une rémunération de moins de deux salaires de base (qui serait d'environ 902 000 colons) et pour tous les cas de discrimination. Cela pourrait impliquer une augmentation significative de plaintes et de procédures judiciaires contre les entreprises. La réforme autorise aussi le tribunal, quand l'entreprise est reconnue coupable, à octroyer à l'employé plus que ce qu'il demande ou même à lui donner des bénéfices différents de ceux qu'il demande. Et si

l'entreprise n'apporte pas tous les documents importants, en sa faveur ou non, elle pourrait être accusée de violer le principe de loyauté.

15 *Différentes formes de discrimination en matière de travail*

Discrimination en matière de travail

La discrimination en matière de travail est interdite sous 15 formes différentes (âge, sexe, religion, race, orientation sexuelle, état civil, opinion politique, filiation, handicap, adhésion syndicale, situation économique, ascendance nationale, origine sociale), avec la possibilité d'incorporer "toute autre forme" qui serait estimée pertinente. Jusqu'à présent, celui qui se sentait discriminé dans son travail ou à la recherche d'un emploi, pouvait saisir la procédure normale et attendre des années le procès. La réforme établit aujourd'hui un semblant de "recours d'amparo" qui oblige les tribunaux à recevoir et traiter en priorité et rapidement toute plainte pour discrimination.

Légalité de la grève

Pour qu'une grève en cas de conflits collectifs à caractère économique et social soit déclarée légale, les employés doivent avoir préalablement épuisé certaines procédures de conciliation. Tandis qu'en cas de conflits juridiques donnant lieu à une grève légale, cette condition requise est considérée satisfaite avec l'intimation que le syndicat ou les employés feront à l'employeur, en lui octroyant un délai d'au moins un mois pour résoudre le conflit. C'est au Pouvoir Judiciaire de déclarer la légalité ou l'illégalité de la grève.

Dispositions au profit des employés

Tous les employés qui réalisent des tâches identiques jouiront des mêmes droits quant à la journée de travail et à la rémunération, sans aucune discrimination. *(Article 405)*

Les droits octroyés par sentence judiciaire ont un délai de prescription de 10 ans, à compter du jour où la sentence est sans appel. *(Article 412)*

En règle générale le tribunal compétent sera celui du lieu de l'activité professionnel ou celui du domicile du plaignant, au choix de ce dernier. *(Article 431)*

Lorsqu'il s'agira de droits inaliénables, les institutions, au moment de prononcer les sentences, ajusteront les montants correspondants à ce qui correspondra légalement, même s'ils résultaient supérieurs à ce qui aurait été indiqué dans la demande. *(Article 432)*

Le PANI pourra être partie prenante dans les procès dans lesquels interviendront des mineurs ou des mères qui exigent le respect de leurs droits concernant la maternité. *(Article 452)*

Responsabilité solidaire

Une des nouveautés les plus importantes de cette réforme est la responsabilité solidaire du représentant patronal, en cas d'infraction au Code du Travail dans l'entreprise. Dans l'actualité, ces infractions (non-paiement des heures supplémentaires, non-respect des salaires minimums ou absence de déclaration à la CCSS) peuvent engendrer une sanction sous la forme d'une amende d'un montant déterminé par un juge allant d'un à vingt-trois salaires d'un assistant judiciaire du Pouvoir Judiciaire, avec un plafond de presque 10 millions de colons. Néanmoins, à partir de cette réforme, les représentants de l'employeur, c'est-à-dire les personnes qui exercent les fonctions de directeurs, gérants, administrateurs et en général les personnes qui au nom d'un autre exercent des fonctions de direction ou d'administration, sont solidairement responsables du paiement des sanctions décrites ci-dessus, en conformité avec le nouvel Article 399 du Code de Travail. En matière de plainte et d'encaissement des amendes correspondantes pour toute infraction aux normes du travail, le Ministère du Travail pourra donc opter pour porter plainte solidairement contre les personnes qui remplissent des fonctions à responsabilité comme décrites ci-dessus, en garantissant ainsi qu'en cas d'impossibilité de paiement de la part de l'entreprise, le représentant patronal réponde à l'obligation moyennant entre autres une saisie de son salaire, ses biens ou ses comptes en banque.

Neuf recommandations pour les employeurs : Anticiper les risques et prévenir les contingences

1. Contrats de travail. Obligation de l'employeur régie par l'article 24 du Code du Travail d'avoir pour chaque employé un contrat individuel de travail signé. La réforme exige également à l'employé de présenter comme preuve en cas de plainte les points suivants :

- Date de début de la relation de travail,
- Ancienneté,
- Poste occupé et détails des tâches réalisées,
- Type et durée de la journée de travail.

2. Feuilles de paie. Remettre à chaque employé les feuilles de paie détaillant la rémunération très clairement :

- Salaire de base,
- Montant par heures supplémentaires,
- Paiement de commissions,
- Incitations salariales, bonifications et autres paiements,
- Jours fériés ou de congés travaillés par l'employé,
- Congés maladie et indemnités de congés maladie.

3. Fiche de paie et de congés payés. Les fiches de paie ou justificatifs indiquant clairement le paiement et de congés doivent être tenus à jour (périodes annuelles de vacances ou de jours fériés, treizième mois, etc.).

4. Politiques internes. Réviser et mettre à jour les politiques et les procédures pour s'assurer de l'absence de toute discrimination.

5. Protocole de prévention du harcèlement et de la discrimination. Une politique et procédure de prévention, de dénonciation et d'enquête de faits de harcèlement sexuel doit être mise en application, conformément à la loi numéro 7476.

6. Description de poste et manuel de l'employé. Réviser et mettre à jour l'information pour que les conditions requises pour obtenir un poste et les obligations principales dudit poste soient clairement établies.

7. Recrutement. Réviser la procédure, l'information incluse dans les offres d'emploi et tout autre document de recrutement et de sélection. Il faut bien prendre en compte que l'interdiction de discrimination concerne également ce processus.

8. Avertissements et licenciements. Il est impératif de soigner la rédaction et le contenu des lettres d'avertissement et de licenciement. La charge de la preuve retombant sur l'employeur, en cas d'une quelconque réclamation, il faudra apporter les documents qui justifient les décisions prises. La réforme instaure l'obligation de remettre une lettre à l'employé et d'y inclure une description détaillée avec dates et faits qui ont poussé à cette décision. Si la lettre de licenciement contient des erreurs ou est incomplète, l'employeur pourrait se trouver dans une situation problématique même si la procédure disciplinaire a été réalisée correctement.

9. Formation. Tous ces employés qui occupent un poste de cadre ou de leadership (cadres moyens compris) dans l'entreprise doivent être au courant des changements qu'instaure la réforme. Une documentation en ordre et mise à jour doit être accompagné également d'une formation efficace du personnel, surtout de ceux qui sont représentants des employeurs.

Dans beaucoup de cas, les employeurs qui ne respectent pas la loi ne le font pas volontairement mais plutôt par méconnaissance des normes. Si les réformes ne sont pas communiquées de manière adéquate, les actions de prévention seront insuffisantes.

Sans aucun doute, cette réforme représente un avant et un après dans l'histoire de la législation du travail de notre pays, tant pour les employeurs que pour les employés.

Dans le droit du travail individuel, il y a des changements importants comme la rédaction et la remise obligatoire de la lettre de licenciement sans responsabilité pour l'employeur, les privilèges de protection, la tutelle du procès équitable et tout ce qui a été mentionné ci-dessus en ce qui concernent la non-discrimination et ses conséquences.

En ce qui concerne le travail en soi, tout ce qui se réfère aux privilèges syndicaux et ses implications est formalisé, en incorporant de nouvelles dispositions et modalités autour du concept de la grève, comme les pourcentages de convocation, les effets et les conditions requises de légalité.

Dans le domaine de la procédure, il est important de signaler la mise en place du principe d'oralité dans les procès, ainsi que la régulation expresse du principe projets à travers le "in du bio pro operario". Il est très important de signaler également le rôle joué par la nouvelle défense publique qui sera gratuite pour un grand nombre d'employés.

Il est très impératif de prendre en considération ces modifications pour ne pas s'exposer à des pratiques ou des situations qui pourraient provoquer un non-respect des articles du Code du Travail. Pour cela il est fortement recommandé de mettre en place des formations pour le personnel dans les entreprises afin qu'il comprenne les changements dans la législation et pour s'assurer ainsi de la correcte application des nouvelles lignes directrices et dispositions.

* * * *

MAÎTRE GABRIEL CLARE FACIO

FACIO ABOGADOS.