

# Les règles générales et conditions de travail au Costa Rica

Décembre 2016

Fiche fournie par le cabinet d'avocat, membre de la CCI France Costa Rica, SBS Abogados

Téléphone : (506) 4000-3322

E-mail : [info@sbs.cr](mailto:info@sbs.cr)

Site internet : <http://sbs.cr>



L'emploi de personnel au Costa Rica est une opération très simple, mais il convient d'en connaître les règles et conditions générales afin de maîtriser l'aspect ressources humaines et éviter les conflits sociaux en anticipant au mieux ces problématiques.

Avant d'entrer dans les développements il convient de rappeler que pour travailler au Costa Rica il faut être titulaire d'une résidence, ou au minimum un permis de travail. Pour plus d'informations sur ces documents nous vous invitons à consulter notre article consacré à [la migration au Costa Rica](#).

## LE TEMPS DE TRAVAIL

### La durée légale ordinaire de travail

Le droit du travail costaricien prévoit une durée légale de travail, celle-ci pouvant varier selon les plages horaires au cours de la journée.

Le travail de jour (05h00 – 19h00) : 8 heures par jours – 48 heures hebdomadaires

Le travail de nuit (19h00 – 05h00) : 6 heures par jours – 36 heures hebdomadaires

Le travail en horaires mixtes : 7 heures par jours – 42 heures hebdomadaires

(Néanmoins la journée mixte qui excède 3h30 d'horaires de nuit sera considérée comme une journée de travail de nuit à part entière).

### Le régime des heures supplémentaires

Le dépassement des seuils ordinaires énoncés ci-dessus donne lieu à une majoration de la rémunération à hauteur de 50%.

Cependant, hors cas de force majeure, la durée de travail journalière ne peut excéder 12 heures.

Aussi, il existe des exceptions au régime de durée légale du travail pour les emplois ne pouvant réaliser leur mission dans le cadre de ces horaires, comme les gérants, les administrateurs, commissionnaires, et plus généralement tout poste dépositaire d'une confiance singulière de l'employeur.

### Les jours chômés

Il existe onze jours fériés légaux.

Un employeur peut exiger que ses employés travaillent un jour férié, mais dans ce cas le salarié percevra une rémunération majorée au double.

### Les congés

Nul salarié ne peut travailler 50 semaines consécutives sans bénéficier de 2 semaines de congés payés. Mais dans le cas d'un contrat d'une durée inférieure à 50 semaines, l'employé est en droit de bénéficier d'une journée de congé par mois. Les droits de congés cumulés et non consommés sont dus en numéraire lors de la fin du contrat de travail.

## **LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL**

Le salaire du salarié est composé du montant brut de la rémunération, mais également de tout autre montant ou gratification, heures supplémentaires, commissions, avantage en nature...

C'est ainsi qu'au moment de l'extinction du contrat de travail, les sommes additionnelles et les avantages reçus par le salarié doivent être pris en compte.

Cependant, il faudra examiner chaque prestation pour savoir si elle est susceptible d'être assimilée à la rémunération à l'aune d'un critère de permanence et de régularité.

La rémunération est librement négociable par les parties contractantes, mais reste soumise au seuil minimum décrété et semestriellement révisé par le gouvernement en fonction d'un avis rendu par un comité mixte au regard de l'augmentation du coût de la vie.

Le salaire doit être versé dans des intervalles n'excédant pas 15 jours pour les travailleurs manuels, et n'excédant pas 1 mois pour les travailleurs intellectuels et les employés de maison.

Un treizième mois, appelé bonification de Noël est accordé par les employeurs sur la base d'un mois de salaire pour une année travaillée, ou d'un montant proportionnel si la durée de travail est inférieure.

## LES DROITS SOCIAUX DES SALARIÉS

Les employeurs et les employés partagent la contribution au régime social des travailleurs. 35,67% du salaire, dont 9,34% à la charge du salarié sont obligatoirement versés à la caisse de sécurité sociale CCSS. Ce régime de base couvre l'assistance médicale, la maternité, les pensions vieillesse, les incapacités temporaires ou définitives, ainsi que les hospitalisations dans le pays.

Lors d'une incapacité de travail pour cause de maladie constaté par un médecin de la CCSS, l'employeur doit verser 50% du salaire durant les trois premiers jours. À compter du 4e jour, la caisse de sécurité sociale prend le relai en payant 60% du salaire. En tout état de cause l'employeur n'a aucune obligation de poursuivre les paiements après le 3ème jour, exception faite de la période de maternité durant laquelle le patron est obligé au paiement de 50% du salaire durant trois mois et le CCSS prend en charge le complément.

Les risques professionnels en termes d'accidents sont pris en charge par l'obligation d'assurance pesant sur l'employeur auprès de l'I.N.S., Institut National d'Assurance.

Quant à l'âge de départ à la retraite, il convient de se reporter à des grilles de concordance établies par le ministère. Le droit à la retraite dépend du nombre de semestres travaillés ainsi que d'un âge minimum. On peut très grossièrement le situer aux environs de 65 ans.

Retrouvez [une simulation détaillée du coût social](#) d'un employé et des obligations afférentes dans l'article dédié au démarrage de l'entreprise.