 Ref. Ares(2021)3758284 - 08/06/2021

**Détachement de salariés pour effectuer un travail en Lettonie**

# Obligations de l’employeur lors du détachement d’un salarié pour effectuer un travail en Lettonie

L’employeur qui souhaite détacher un salarié pour effectuer un travail en Lettonie (dans le cadre du détachement d’un salarié) est tenu de respecter les exigences administratives prévues par le droit du travail et d’offrir au salarié les conditions de travail et d’emploi prévues par la législation lettone.

Si, en vertu d’un contrat de travail conclu à l’étranger (dans un pays de l’Union européenne ou de l’Espace économique européen), un salarié s’est vu accorder des conditions de travail et d’emploi plus favorables que les exigences minimales de la législation lettone ou des conventions collectives généralement contraignantes, les termes du contrat de travail conclus avec lui continuent de s’appliquer. Par exemple, si la rémunération prévue dans un contrat de travail est plus élevée pour un salarié d’un pays que ne le prévoit la législation lettone ou une convention collective généralement contraignante, ce salarié devra percevoir la rémunération prévue dans le contrat de travail de sorte à ne pas être lésé.

La législation lettone impose une série d’obligations à l’employeur avant d’envoyer un salarié en Lettonie, ainsi qu’au cours de la période durant laquelle celui-ci accomplit un travail en Lettonie dans le cadre de son détachement.

# Obligation d’informer l’Inspection nationale du travail

L’employeur qui détache un salarié pour exécuter un travail en Lettonie est obligé, avant l'arrivée de celui-ci, de communiquer en langue lettonne à l’Inspection nationale du travail les données le concernant par voie électronique à l'adresse suivante: vdi@vdi.gov.lv en indiquant:

1. le prénom, le nom, le numéro de la pièce d'identité et l’adresse de l’employeur s’il s’agit d’une personne physique; la dénomination sociale (entreprise), le numéro d’immatriculation et le siège social de l’employeur s’il s’agit d’une personne morale; le prénom, le nom, l’adresse du responsable de l’organe exécutif de l’employeur lorsqu’il s’agit d’une personne morale, ainsi que des coordonnées telles que le numéro de téléphone et l’adresse électronique; si l’employeur est le prestataire de services de fourniture de main-d’œuvre (agence de travail intérimaire), il doit fournir une attestation déclarant qu’il est autorisé à fournir des services de placement dans son pays d’origine;
2. le prénom, le nom, le numéro de la pièce d'identité et l’adresse du salarié;
3. la durée prévue du détachement ainsi que la date de commencement et de fin d'exécution du travail;
4. l’adresse ou les adresses du lieu de travail s’il est prévu d'exécuter le travail à plusieurs endroits;
5. les prénom, nom et coordonnées du représentant de l’employeur
6. autorisé à représenter celui-ci auprès des institutions publiques et des tribunaux lettons,
7. auxquels les parties à la convention collective peuvent s'adresser pour engager des négociations collectives conformément aux dispositions de la loi sur le travail. Cette personne peut se retrouver hors du territoire de Lettonie, mais elle est tenue d'être disponible suite à une demande raisonnable et justifiée.

Il est à noter que l’employeur peut nommer deux personnes différentes, chaque personne assumant sa responsabilité ou l’ensemble de la responsabilité reposant sur la même personne.

1. La personne en faveur de laquelle le travail sera effectué (le destinataire de la prestation de services), ainsi que le type de services à l’origine du détachement des salariés.
2. L’attestation selon laquelle le salarié affecté, citoyen d'un pays tiers, est embauché légitimement par l’employeur de l’Union européenne ou de l’Espace économique européen.
3. Les informations sur le certificat prévu par la législation de la sécurité sociale applicable au titulaire du certificat (formulaire A1) en indiquant le pays de délivrance et le numéro.

Dans le cas d’une quelconque modification, l’employeur qui détache son salarié pour exécuter le travail en Lettonie dispose de 3 jours ouvrables pour informer l’Inspection nationale du travail au sujet des modifications apportées aux données précitées.

Coordonnées de l’Inspection nationale du travail: <https://www.vdi.gov.lv/en/contacts>

# Obligation de respecter les dispositions législatives de Lettonie et les conventions collectives de travail déclarées d’application générale

Si un employeur détache un salarié pour effectuer un travail en Lettonie, alors, indépendamment de la loi applicable au contrat de travail et à la relation de travail, le salarié doit bénéficier des conditions de travail et des conditions d'emploi prévues par les lois et règlements lettons, ainsi que par les conventions collectives reconnues comme généralement contraignantes et qui déterminent:

1. la durée maximale de travail et les périodes minimales de repos;
2. la durée minimale des congés payés annuels;
3. la rémunération, y compris les indemnités pour le travail à haut risque, les heures supplémentaires, le travail de nuit, le travail des jours fériés et le travail supplémentaire;
4. les règles relatives à l’offre de main-d’œuvre, notamment par l’intermédiaire d’un prestataire de services de fourniture de main-d’œuvre;
5. la sécurité, l’hygiène et la santé au travail;
6. les mesures de protection applicables aux personnes âgées de moins de 18 ans, aux femmes enceintes, aux femmes au cours de la période post-natale ainsi que les conditions d’emploi de ces personnes;
7. l’égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que l’interdiction de toute autre forme de discrimination;
8. les conditions d’hébergement des salariés détachés hors leur lieu de travail habituel, si l’employeur assure ce service;
9. le remboursement des frais des salariés liés à leurs déplacements ou à leurs voyage d’affaires en Lettonie, y compris le versement d’indemnités journalières de mission. Cette règle est applicable dans les cas où le salarié détaché en Lettonie se déplace ou est en mission sur le territoire letton.

Si le salarié détaché en Lettonie bénéficie conformément à son contrat de travail de conditions de travail et d’emploi plus favorables par rapport aux exigences minimales prévues par les dispositions législatives ou d’une convention collective de travail déclarée d’application générale, les garanties prévues par son contrat de travail sont d’application.

Les informations détaillées concernant la législation lettonne relative aux questions précitées figurent au chapitre «Informations sur les conditions de travail et d’emploi».

L’employeur qui détache un salarié pour effectuer un travail en Lettonie est tenu de désigner son représentant habilité à le représenter auprès des autorités publiques et des tribunaux lettons.

L’employeur qui détache un salarié pour effectuer un travail en Lettonie, doit, le cas échéant, désigner un représentant auquel les partenaires sociaux peuvent s’adresser pour engager des négociations collectives. Cette personne peut être la même que le représentant de l’employeur habilité à le représenter auprès des autorités publiques et des tribunaux lettons. Cette personne ne doit pas nécessairement se trouver en Lettonie, mais doit être disponible sur demande raisonnable et motivée.

# CONVENTIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL DÉCLARÉES D’APPLICATION GÉNÉRALE (CONVENTIONS COLLECTIVES GÉNÉRALES)

Il existe actuellement trois conventions collectives en Lettonie qui peuvent être considérées comme généralement contraignantes, ou comme des accords-cadres.

# Secteur ferroviaire

Convention collective conclue entre l’organisation des employeurs des chemins de fer lettons et le syndicat des travailleurs des chemins de fer et des transports lettons.

Cette convention collective générale est contraignante pour toutes les entreprises dont l’activité est liée aux chemins de fer ou au fonctionnement du transport ferroviaire. Elle fixe les obligations et garanties minimales des parties, qui peuvent être complétées par des conventions collectives à conclure entre l'employeur et le syndicat.

# Secteur du bâtiment

La convention collective générale est signée entre les employeurs du secteur du bâtiment dont le chiffre d'affaires de marchandises ou de services correspond aux dispositions de la quatrième partie de l’article 18 du Code de du travail et le syndicat du secteur du bâtiment de Lettonie.

La convention collective générale est contraignante pour tous les employeurs, qu’il s’agisse des personnes physiques ou morales, des partenariats légitimes qui emploient au moins un salarié sur la base du contrat de travail et qui exercent leur activité économique sur le territoire de la République de Lettonie dans le secteur du bâtiment indépendamment du fait que l’employeur ait enregistré ou non son activité économique.

La convention collective générale est effective du 3 novembre 2019 au 31 décembre 2025. Elle prévoit un salaire mensuel minimum de 780 euros et une majoration mensuelle de 5% (39 euros), si la formation du salarié correspond au travail exécuté. En revanche, l’employeur peut, conformément au présent accord-cadre, bénéficier d’une période de référence de 6 mois et d’une indemnité d’heures supplémentaires de 50 %.

# Secteur des fibres de verre

La convention collective est conclue entre la société anonyme «Fibres de verre de Valmiera» et le syndicat des industries de Lettonie.

La convention collective générale lie tous les employeurs, qu’il s’agisse de personnes physiques ou morales ou de sociétés ayant la capacité juridique, qui emploient, sur la base d’un contrat de travail, au moins un salarié exerçant des activités économiques dans le secteur de la fibre de verre sur le territoire de la République de Lettonie, et la présente convention collective générale s’applique aux salariés employés sur le territoire de la République de Lettonie par lesdits employeurs.

Elle prévoit les conditions de salaire conformément au niveau de qualification.

# Obligations de la conservation et de la production des documents

L’employeur qui détache un salarié pour effectuer un travail en Lettonie est tenu, au moment du détachement, de veiller à ce que les contrats de travail conclus, les calculs de rémunération, les relevés de temps de travail et les documents prouvant le paiement des salaires soient conservés par son représentant en Lettonie, qui est autorisé à le représenter auprès des institutions publiques et des tribunaux et à produire ces documents auprès des autorités de surveillance et de contrôle et, si nécessaire, assurer leur traduction dans la langue officielle si celles-ci le demandent.

L’employeur qui détache un salarié pour effectuer un travail en Lettonie est tenu de veiller, dans un délai de deux ans à compter de la fin de la période de détachement du salarié, à ce que les contrats de travail conclus, les calculs de salaire, les relevés de temps de travail et la preuve du paiement des salaires soient présentés aux autorités de surveillance et de contrôle.

# Les obligations dans le cas d’un détachement prolongé

Si la durée du détachement d’un salarié est supérieure à 12 mois, le salarié détaché est soumis aux conditions de travail et d’emploi prévues par la législation lettone, telles que le droit du travail, la loi sur la protection du travail, d’autres législations et les conventions collectives généralement contraignantes, à l’exception des dispositions relatives à la conclusion et à la résiliation du contrat de travail, y compris la restriction de la concurrence après la cessation de la relation de travail et les contributions de l’employeur à la caisse de pension complémentaire.

Si l’employeur adresse à l’inspection nationale du travail une notification motivée de la prolongation du détachement (18 mois au maximum au total), l’employeur peut continuer à appliquer les conditions de travail et d’emploi visées à la section «Obligation de respecter les lois et règlements et conventions collectives reconnus comme universellement contraignants».

Il est à noter que si différents agents effectuent le même travail sur le même lieu de travail, la durée du détachement est calculée comme étant la durée totale des détachements individuels.

# Obligation d’informer son partenaire en Lettonie

L’employeur qui détache un salarié pour effectuer un travail en Lettonie est tenu d’informer son partenaire de coopération en Lettonie, au bénéfice duquel le travail sera effectué, que l’obligation d’informer l’inspection nationale du travail du détachement de salariés a été remplie au début du service.

L’employeur letton ne permet pas au salarié de commencer le travail, si l’employeur étranger qui détache un salarié en Lettonie n’a pas présenté à l’inspection nationale du travail une attestation certifiant que les informations requises par la loi ont été fournies à l’inspection nationale du travail.

# Responsabilité administrative et sanctions administratives

Les employeurs qui détachent leurs salariés pour travailler en Lettonie, ainsi que les employeurs lettons, sont soumis à la responsabilité administrative.

Un employeur qui détache un salarié dans un autre pays et qui ne s'assure pas du respect des lois et règlements de ce pays peut être tenu pour administrativement responsable en vertu des lois et règlements de ce pays. Les informations sur la responsabilité administrative et les sanctions administratives prévues par les lois et règlements d’autres pays sont disponibles sur le [site web](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm) du pays d’affectation du salarié.

Le recouvrement des amendes administratives s’effectue conformément aux lois et règlements en vigueur dans le pays où l’employeur est établi. En Lettonie, les amendes administratives sont recouvrées conformément à la procédure prévue par la loi sur la responsabilité administrative, le code de procédure civile et la loi sur les huissiers de justice.

L’employeur qui détache un salarié pour effectuer un travail en Lettonie est passible d’amendes administratives pour des infractions liées au non-respect des règles relatives au détachement de salariés en vertu du chapitre 36 du code du travail et du chapitre VI de la loi sur la protection du travail.

# Informations sur les conditions de travail et d’emploi

Le droit du travail prévoit que si un employeur détache un salarié pour effectuer un travail en Lettonie, indépendamment de la loi applicable à son contrat de travail et à la relation de travail légitime, ce salarié doit bénéficier des conditions de travail et d’emploi prévues par la législation lettone ainsi que par les conventions collectives reconnues comme étant généralement contraignantes et qui déterminent:

1. *la durée maximale de travail et les périodes minimales de repos;*

Le droit du travail réglemente le temps de travail et les périodes de repos, ce qui inclut à la fois la durée du temps de travail, les types de temps de travail, les modalités d’aménagement du temps de travail et les différents types de temps de repos, tels que les pauses, les périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi que les congés.

En règle générale, le temps de travail journalier normal du salarié ne doit pas dépasser 8 heures, et la durée de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser 40 heures, tandis que les heures supplémentaires (travail en sus de l’horaire normal) ne doivent pas dépasser huit heures en moyenne au cours d’une période de sept jours calculée sur une période de référence ne dépassant pas quatre mois. En ce qui concerne le temps minimal de repos, la loi prévoit que le repos journalier ne doit pas être inférieur 12 heures consécutives sur une période de 24 heures, tandis que le temps de repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 42 heures consécutives par période de sept jours.

1. *Durée minimale des congés annuels payés*;

en ce qui concerne le congé annuel payé, la loi stipule qu'il ne doit pas être inférieur à quatre semaines civiles, à l'exclusion des jours fériés.

1. *La rémunération comprend les indemnités pour le travail comportant des risques particuliers, les heures supplémentaires, le travail de nuit, le travail des jours fériés et le travail supplémentaire. Elle n’inclut pas les cotisations au capital de pension complémentaire versées par l’employeur*;

Le taux de salaire minimum

Le droit du travail régit les questions relatives à la rémunération et à son paiement, y compris la question des taux de salaire minimum ainsi que divers types d’indemnités.

En Lettonie, le salaire minimum ne doit pas être inférieur au minimum fixé au plan national. Le montant du salaire mensuel minimum pour un temps de travail normal et le calcul du taux horaire minimum sont déterminés par le Cabinet des ministres.

À partir du 01.01.2021, le salaire mensuel minimum pendant le temps de travail normal est de 500 EUR. Le taux horaire minimum est calculé en utilisant la formule suivante:

THmin = SM / h, où

THmin – taux horaire minimum en *euros*

SM – salaire mensuel minimum établi dans le pays (500 EUR)

H - le nombre d’heures de travail normal par mois (semaine de cinq jours et 40 heures par semaine ou semaine de cinq jours et 35 heures par semaine, ou semaine de six jours et 40 heures par semaine, ou semaine de six jours et 35 heures par semaine), y compris le nombre d’heures des jours fériés si le salarié ne travaille pas un jour férié tombant sur son jour de travail normal.

**Indemnités**

Le droit du travail prévoit un certain nombre d’indemnités.

#   Indemnité pour les heures supplémentaires

Le salarié qui effectue pour le même employeur des travaux supplémentaires en plus du travail principal contracté a droit à une indemnité appropriée pour ces travaux. Le montant de l’indemnité est fixé par convention collective ou contrat de travail.

#   Indemnité pour travaux à haut risque

Il convient de prévoir une indemnité pour le salarié qui effectue un travail comportant un risque particulier (travail qui, selon l'évaluation des risques de l'environnement de travail, implique une contrainte psychologique ou physique accrue ou des risques accrus pour la sécurité et la santé du salarié qui ne peuvent être éliminés ou réduits à un niveau acceptable par d'autres mesures de protection professionnelle). Le montant de l'indemnité est fixé par la convention collective, le règlement intérieur, le contrat de travail ou par ordre de l'employeur.

#   Indemnité pour travail de nuit

Le travailleur de nuit perçoit une indemnité d’au moins 50 % de son taux de salaire horaire ou journalier, et dans le cas d’une rémunération à la pièce, d’au moins 50 % du montant de la rémunération à la pièce selon le volume de travail effectué. Une indemnité plus élevée pour le travail de nuit peut être définie par la convention collective ou le contrat de travail.

#   Indemnité pour heures supplémentaires

Le travailleur qui fait des heures supplémentaires perçoit une indemnité d’au moins

100 % de son taux de salaire horaire ou journalier, et dans le cas d’une rémunération à la pièce, d’au moins 100 % du montant de la rémunération à la pièce selon le volume de travail effectué. Une indemnité plus élevée pour les heures supplémentaires peut être établie par la convention collective de travail ou le contrat de travail.

 Selon la convention collective générale conclue conformément à l’article 18, quatrième alinéa, de la présente loi, qui prévoit une augmentation substantielle du salaire minimum ou du salaire horaire fixé par l’État dans le secteur d’au moins 50 % au-dessus du salaire minimum ou du salaire horaire minimum, le montant de la majoration pour heures supplémentaires peut être inférieur au montant prévu au paragraphe 1 dudit article, sans être inférieur à 50 % du salaire horaire fixé pour le salarié, et dans le cas où une rémunération à la pièce a été convenue, sans être inférieur à 50 % de la rémunération à la pièce sur la base de la quantité de travail effectuée. Lorsque l'État fixe le salaire minimum ou le taux horaire à un niveau tel que le salaire minimum ou le taux horaire d'une convention générale existante dans le secteur ne répond plus au critère visé au paragraphe 3 du présent article, et lorsque cette convention générale fixe la majoration pour heures supplémentaires à un niveau inférieur à celui prévu au paragraphe 1 du présent article, la convention générale doit être modifiée de manière à ce qu'elle soit conforme au paragraphe 3 du présent article.

Si ces modifications ne sont pas apportées, l’accord général expire un an après la date de la non-conformité.

#   Indemnité pour jours fériés

Le salarié qui travaille un jour férié reçoit une indemnité qui ne peut être inférieure à 100 % de son taux de rémunération horaire ou journalier et, si un taux à la pièce est convenu, à 100 % du taux à la pièce sur la base de la quantité de travail effectuée. Une indemnité plus élevée pour heures supplémentaires ou jours fériés peut être fixée par convention collective ou contrat de travail.

4) *Les dispositions relatives à la fourniture de main-d'œuvre, en particulier par l'intermédiaire d'un prestataire de services de main-d'œuvre, figurent dans le droit du travail, la loi sur l'aide aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi, ainsi que dans les règlements du Cabinet des ministres y afférents;*

En ce qui concerne le droit du travail, les dispositions générales de la loi sur le travail s'appliquent dans de telles situations, dans la mesure où la loi ne prévoit pas de dispositions particulières applicables aux salariés employés par un prestataire de services de main-d'œuvre Dans de tels cas, des obligations sont imposées tant au prestataire du service de fourniture de main-d’œuvre en tant qu’employeur qu’à la personne à laquelle le service est fourni.

Le prestataire d'un service de fourniture de main-d'œuvre est considéré comme un employeur qui détache un salarié pour effectuer un travail en Lettonie, même si le destinataire du service fournit un service dans un autre pays dans le cadre de la prestation de services internationaux et que ses prestations sont assurées par le salarié détaché. Dans ce cas, le prestataire du service de fourniture de main-d’œuvre doit respecter toutes les conditions relatives au détachement de salariés.

Si le destinataire du service de fourniture de main-d’œuvre en Lettonie a l’intention de fournir un service dans le cadre de la prestation de services internationaux dans un autre pays et que ses prestations sont assurées par un salarié détaché en Lettonie, le bénéficiaire du service de fourniture de main-d’œuvre en Lettonie est tenu d’informer le prestataire de services en temps utile avant que le service ne soit fourni dans un autre pays.

Si un salarié est détaché en Lettonie par un prestataire de services de fourniture de main-d’œuvre, l’employeur est tenu de lui fournir les mêmes conditions de travail et d’appliquer les mêmes termes et conditions d'emploi que ceux qui seraient fournis et appliqués au salarié si la relation de travail entre celui-ci et le bénéficiaire du service de fourniture de main-d'œuvre était établie directement et que le salarié effectuait le même travail. Afin de se conformer à cette obligation, un bénéficiaire de services de fourniture de main-d’œuvre situé en Lettonie est tenu d’informer le prestataire de services de fourniture de main-d’œuvre d’un autre pays des conditions de travail et d’emploi du bénéficiaire du service de fourniture de main-d’œuvre en temps utile avant d’envoyer du personnel.

5) *Sécurité, hygiène et santé au travail;*

Conformément aux exigences de la loi sur la protection du travail, l’employeur est tenu d’organiser un système de sécurité et de santé au travail, qui comprend l’évaluation des risques dans l’environnement de travail, la consultation des salariés et la mise en place d’une structure organisationnelle pour la protection du travail.

L’employeur est responsable de la sécurité et de la santé des salariés au travail; toutefois, dans la pratique, les mesures relatives à la sécurité et à la santé au travail sont prises par un spécialiste de la sécurité au travail ou par des prestataires de services externes, une instance compétente ou un spécialiste compétent en matière de sécurité et de santé au travail.

Les informations plus détaillées sur les questions de sécurité et de santé au travail sont disponibles [ici.](https://www.lm.gov.lv/lv/darba-aizsardziba)

Des informations utiles et diverses informations sur la sécurité et la santé au travail sont disponibles sur le site web [http://stradavesels.lv/.](http://stradavesels.lv/)

6) *Mesures de protection applicables aux personnes âgées de moins de 18 ans, aux femmes enceintes, aux femmes au cours de la période post-natale ainsi que les conditions d’emploi de ces personnes;*

# Le travail des enfants et des adolescents

Le droit du travail interdit l’emploi permanent des enfants, c’est-à-dire des personnes de moins de 15 ans ou qui poursuivent leurs études primaires jusqu’à l’âge de 18 ans.

À titre exceptionnel, les enfants âgées de 13 ans peuvent, suite à un consentement écrit d’un des parents (tuteur) et pendant leur temps libre dans le cadre de leur scolarité, être employés à un travail simple, ne mettant pas en danger la sécurité, la santé, la moralité et le développement de l'enfant. Un tel emploi ne doit pas nuire à l’éducation de l’enfant. Les travaux agréés pour l’emploi des enfants à partir de l’âge de 13 ans sont définis par [le Cabinet des ministres.](https://likumi.lv/ta/id/57347-noteikumi-par-darbiem-kuros-atlauts-nodarbinat-bernus-vecuma-no-13-gadiem) Les dispositions de cet article sur l’emploi des jeunes sont applicables aux enfants âgés de 15 ans au moins qui poursuivent leur éducation élémentaire.

À titre exceptionnel, suite à un consentement écrit d’un des parents (tuteur) et à une autorisation de l’Inspection nationale du travail, un enfant peut être employé en tant qu’artiste lors d’un événement culturel, artistique, sportif ou publicitaire, si cet emploi ne met pas en danger la sécurité, la santé, la moralité et le développement de l'enfant.

Un tel emploi ne doit pas nuire à l’éducation de l’enfant. La procédure de délivrance d’autorisations pour l’emploi de l’enfant en tant qu’artiste lors d'un événement culturel, artistique, sportif ou publicitaire, ainsi que les informations sur les restrictions par rapport aux conditions de travail et d’emploi compris dans cette autorisation, sont établies par [le Cabinet des ministres.](https://likumi.lv/ta/id/62588-kartiba-kada-tiek-izsniegtas-atlaujas-bernu-8212-izpilditaju-8212-nodarbinasanai-kulturas-makslas-sporta-un-reklamas-pasakumos-)

L’emploi des jeunes dans des conditions de travail spéciales mettant en danger leur sécurité, santé, moralité ou leur développement, est interdit. Un jeune au sens de cette loi est une personne âgée de 15 à 18 ans, celle qui n’est pas considérée comme un enfant au sens de cette loi. [Le Cabinet des ministres](https://likumi.lv/ta/id/62644-noteikumi-par-darbiem-kuros-aizliegts-nodarbinat-pusaudzus-un-iznemumi-kad-nodarbinasana-sajos-darbos-ir-atlauta-saistiba-ar-pu) définit les emplois qui sont interdits aux jeunes, ainsi que les exceptions, telles qu’un emploi lié à la formation professionnelle du jeune.

L’employeur est obligé, avant la conclusion du contrat de travail, d’informer un des parents (tuteur) de l’enfant ou du jeune sur l'évaluation des risques de l’environnement du travail et les mesures protectrices du travail sur le lieu de travail respectif.

Les personnes de moins de 18 ans peuvent entrer dans le monde du travail après un examen médical préalable et doivent, jusqu’à l’âge de 18 ans, se soumettre chaque année à un examen médical obligatoire.

# Travail des femmes enceintes et des femmes durant la période post-natale

Le Code du travail prévoit une série de dispositions dont le but est de protéger les femmes enceintes, les femmes au cours de la période post-natale ou les femmes allaitantes.

En même temps, le règlement du Cabinet des ministres du 2 octobre 2007 n°o 660

[«Procédure de surveillance interne de l’environnement du travail»](https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veiksanas-kartiba) prévoit des exigences spécifiques pour la protection des salariées de cette catégorie. L’annexe 2 de ce règlement définit les facteurs liés à l’environnement de travail et les tâches qui peuvent présenter un risque pour la sécurité et la santé des femmes enceintes, des femmes au cours de la période post-natale ou des femmes allaitantes.

1. *Égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi qu’interdiction de toute autre forme de discrimination*;

Le Code du travail prévoit que le droit de chaque personne au travail, aux conditions de travail équitables, sûres et inoffensives, ainsi qu’à une rémunération équitable sont à garantir sans aucune discrimination directe ou indirecte. La différence de traitement est interdite lors de l’établissement de la relation de travail légitime, surtout dans le cadre d’une promotion, en définissant les conditions de travail, la rémunération, la formation professionnelle ou le perfectionnement professionnel, ainsi que dans le cas de la résiliation du contrat de travail.

1. *Conditions d’hébergement des salariés détachés hors leur lieu de travail habituel, si l’employeur assure ce service;*

Le règlement du Cabinet des ministres du 11 avril 2000 n°137 relatif aux «[Exigences d’hygiène applicables aux hôtels de service» p](https://likumi.lv/ta/id/4573-higienas-prasibas-dienesta-viesnicam)révoit les normes d’hygiène applicables aux hébergements détenus par un établissement ou un organisme et destinés à l’hébergement de personnes pendant leur formation professionnelle, leurs études supérieures ou l’exercice de leur travail.

Ce règlement doit être appliqué afin de respecter les dispositions comprises dans ce paragraphe.

1. *Remboursement des frais exposés par le salarié dans le cadre d’une mission ou d’un déplacement de travail en Lettonie, y compris le paiement des indemnités journalières.*

Ce remboursement s'applique si un salarié qui est initialement détaché à un lieu de travail en Lettonie dans le cadre d'un contrat de service doit, au cours de la prestation du service, être détaché à un autre lieu de travail. Par exemple, le salarié a été initialement détaché pour travailler à Riga, mais il s'avère ensuite que le travail doit également être effectué dans une autre ville lettone. Dans ce cas l’employeur doit appliquer le règlement du Cabinet des ministres du 12 octobre 2010 nº969 concernant [«La procédure d’indemnisation des frais de déplacement»](https://likumi.lv/ta/id/220013-kartiba-kada-atlidzinami-ar-komandejumiem-saistitie-izdevumi)

# Informations sur la protection des droits violés

Afin de protéger ses droits violés, le salarié peut s’adresser soit aux autorités compétentes au sein du pays de son détachement (en général, l’inspection du travail), soit aux autorités compétentes de son pays d’origine (dans le cas de la Lettonie - Inspection nationale du travail).

Si le salarié ne parvient pas à résoudre un différend à l’amiable, avec l'employeur ou par l’intermédiaire de l’inspection du travail, il peut saisir la justice. Conformément aux dispositions du Code de procédure civile de Lettonie, les demandes de salariés relatives au recouvrement de leur salaire et les autres demandes liées à une relation de travail légitime **bénéficient de l'exonération du paiement des frais de justice**.

De plus, pour protéger ses droits, il est possible de s’adresser aussi à [la Confédération des syndicats indépendants de Lettonie.](http://www.lbas.lv/?locale=lv)

* **Obligations spécifiques liées au versement du salaire aux salariés détachés**

Conformément au Code du travail, dans le cas où l’employeur en tant que soustraitant est responsable de l’exécution entière ou partielle des obligations contractuelles, mais qu’il n’a pas versé au salarié le salaire selon les termes définis dans le contrat de travail ou la convention collective, le salarié est en droit de demander le versement de son salaire à la personne à qui l’exécution entière ou partielle des obligations contractuelles a été transmise. Il est à noter que le salarié est en droit de demander le versement du salaire entier dans le cadre de ses obligations contractuelles sur la base du taux du salaire minimum fixé dans le pays de son affectation. En outre, il convient de noter que ces dispositions ne concernent que les cas de détachement de salariés exécutant des travaux liés à la construction d’immeubles ou de bâtiments spécifiques.