

CROATIE

I. Avis juridique

La présente fiche vise à fournir un aperçu général des principales règles matérielles relatives aux conditions de travail et d'emploi à respecter en vertu de la législation portant transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.1.1997). Par sa nature, une telle fiche ne peut être qu'un résumé, ne comportant pas nécessairement tous les éléments pertinents dans ce contexte. Elle ne peut en aucun cas remplacer les textes législatifs, réglementaires et administratifs dans le domaine, ni les conventions collectives applicables. Les renseignements ci-dessous ont été fournis par les autorités des États membres, qui se sont efforcées de veiller à leur exactitude. Néanmoins, ni la Commission, ni les États membres concernés ne peuvent garantir que ces renseignements soient toujours détaillés, complets, exacts et à jour. En outre, leur publication sur le portail de la Commission européenne ne signifie nullement que cette dernière ou ses services considèrent que les règles ainsi présentées sont en conformité avec le droit de l'Union.

II. Instrument portant transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs

- Loi sur les ressortissants étrangers, publiée à la Gazette officielle n^{os} 130/2011 et 74/2013, articles 86-89, et, en matière pénale, article 288.
(Zakon o strancima, «Narodne novine» broj 130/2011 I 74/2013)

De plus amples informations peuvent être consultées à l'adresse: <http://www.mrms.hr/posting/>

III. Informations sur la législation applicable en vertu de la directive

Les informations sur la législation applicable aux entreprises qui, pendant une période limitée, détachent des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

Site internet: <http://www.mrms.hr/posting/>

Courriel:

info@mrms.hr

croliasionoffice@mrms.hr

Des informations peuvent également être obtenues auprès du:

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava

Uprava za rad i zaštitu na radu

Ulica grada Vukovara 78

10 000 Zagreb

Hrvatska

Télécopie: +385 1 6109 171

Site internet: <http://www.mrms.hr/>

Ministère du travail et du système des pensions

Direction du travail et de la sécurité au travail

Ulica grada Vukovara 78

10 000 Zagreb

Croatie

Pour des informations relevant de la sécurité sociale, vous pouvez consulter le site internet: <http://www.mirovinsko.hr/>

Pour des informations concernant les titres de séjour de courte durée, vous pouvez vous adresser au:

Ministarstvo unutarnjih poslova
Uprava za upravne i inspekcijske poslove

Služba za strance i azil

Ilica 335

10 000 Zagreb

Hrvatska

Tél.: + 385 1 3788 646

Télécopie: + 385 1 3788 187

Site internet: <http://www.mup.hr/>

Ministère de l'intérieur

Direction chargée des affaires administratives et
de l'inspection du travail

Service des ressortissants étrangers et de l'asile

Ilica 335

10 000 Zagreb

Croatie

IV. Cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi

Les cas de non-respect des conditions de travail et d'emploi en vigueur en Croatie et les possibles cas d'activités transnationales illégales peuvent être signalés à la Direction du travail, qui fait partie du ministère du travail et des régimes de pensions, à l'adresse suivante:

Courriel: prijave.sredisnjiured@mrms.hr

info@mrms.hr

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava

Petračićeva 4

(za Inspektorat rada)

Petračićeva 4

10 000 Zagreb

Hrvatska

Tél.: +385 1 3696 400

Télécopie: +385 1 36 96 498

Site internet: <http://www.mrms.hr>

Ministère du travail et des régimes de
pensions

Inspection du travail

Petračićeva 4,

10 000 Zagreb

Croatie

Dans les cas de discrimination fondée sur la race, l'appartenance à une ethnie, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou autre conviction, la nationalité à la naissance ou l'origine sociale, la fortune, l'éducation, le statut social, la situation matrimoniale ou familiale, l'âge, la condition de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'identité transmise ou le nom reçu à la naissance, l'orientation sexuelle ou autres caractéristiques. De plus amples informations peuvent être obtenues auprès du:

Bureau du médiateur

Pučki pravobranitelj

Trg hrvatskih velikana 6

10 000 Zagreb, Croatie

Courriel: info@ombudsman.hr

Tél.: +385 1 4851 855, +385 1 4851 853

Télécopie: + 385 1 6431 628

Site internet: www.ombudsman.hr

Médiateur pour l'égalité entre hommes et femmes

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Preobraženska 4/1

10 000 Zagreb, Croatie

Tél.: : + 385 1 4848 100

Télécopie: +385 1 4844 600

Courriel: ravnopravnost@prs.hr
Site internet: <http://www.prs.hr>
Médiateur pour les personnes souffrant d'un handicap
Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom
Savska cesta 41/3
10 000 Zagreb, Hrvatska
Tél. : + 385 1 6102 170
Télécopie : + 385 1 6177 901
Courriel: ured@posi.hr
Site internet: <http://www.posi.hr>

V. Existence d'une situation de détachement [article 1^{er} de la directive]

Est considéré comme un travailleur détaché un salarié d'un employeur étranger, pour autant que pendant une période limitée, dans le cadre d'une prestation de services transnationale à titre temporaire ou de manière occasionnelle, ce dernier:

1. le détache en République de Croatie pour son compte et sous sa direction sur la base d'un contrat conclu entre l'employeur étranger affectant le travailleur pour effectuer un travail correspondant au contrat et l'utilisateur du service opérant en République de Croatie, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'employeur étranger et le travailleur pendant la période de détachement

ou

2. le détache en République de Croatie auprès d'un établissement ou d'une entreprise appartenant au même groupe que l'employeur étranger, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'employeur étranger et le travailleur pendant la période de détachement

ou

3. en tant qu'agence de travail intérimaire, le détache auprès d'un utilisateur du service établi ou exerçant son activité en République de Croatie, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'agence de travail intérimaire et le travailleur pendant la période de détachement.

VI. Travailleur détaché [article 2 de la directive]

La directive 96/71/CE s'applique aux travailleurs qui, pendant une période limitée, exécutent leur travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État dans lequel ils travaillent habituellement.

En Croatie, un salarié (travailleur) est une personne physique qui, dans le cadre de son emploi, accomplit certaines tâches pour l'employeur.

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, le caractère temporaire d'une activité exercée sur le territoire d'un État membre dans le contexte de la libre prestation de services ne peut pas être déterminé de manière abstraite, mais devrait être évalué au cas par cas, en fonction de sa durée, de sa fréquence et de sa périodicité ou continuité.

Il convient donc de noter que si une activité professionnelle exercée en Croatie perd, au regard des critères ci-dessus, son caractère de durée temporaire mais s'inscrit comme un emploi stable et continu, toutes les dispositions ayant force de loi et réglementations en vigueur en Croatie s'appliquent.

VII. Périodes de travail et de repos [article 3, paragraphe 1, point a) de la directive]

- Loi sur le travail (publiée à la Gazette officielle n° 93/2014), Section 8. Durée du travail (articles 60-72), et Section 9. Périodes de repos et congés (articles 73-87) (Zakon o radu, «Narodne novine» broj 93/2014)

Site internet: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/labour-act.pdf>

La durée du travail à temps plein ne doit pas excéder 40 heures par semaine. Lorsque le travailleur effectue des heures supplémentaires, la durée totale du travail accompli par le travailleur ne peut excéder 50 heures par semaine.

Le nombre des heures supplémentaires effectuées par un travailleur ne peut excéder 180 heures par an, sauf s'il est convenu autrement dans la convention collective, auquel cas ce nombre ne peut excéder 250 heures par an.

Le travailleur effectuant au moins six heures de travail par jour, a droit à une période quotidienne de repos (une pause) d'au moins trente minutes. Le mineur qui effectue au moins quatre heures et demi de travail par jour a droit à une période quotidienne de repos (une pause) d'au moins trente minutes consécutives.

Le temps de la pause est compté dans la durée du travail.

Le travailleur a droit à une période de repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives par tranche de 24 heures. Il a droit à une période ininterrompue de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures en sus du temps de repos quotidien. Un mineur a droit à un repos hebdomadaire d'une durée continue ne pouvant être inférieure à 48 heures.

VIII. Durée des congés annuels payés [article 3, paragraphe 1, point b) de la directive]

- Loi sur le travail, articles 76-87.

Site internet: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/labour-act.pdf>

Le travailleur a droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines par année civile.

Le mineur et le travailleur accomplissant un travail les exposant à des effets nocifs dont ils ne peuvent être protégés malgré l'application des mesures de protection en matière de santé et de sécurité au travail ont droit à une période de congé annuel d'au moins cinq semaines par année civile.

Pour le travailleur qui occupe son premier poste ou le travailleur engagé après une période d'interruption entre deux postes excédant huit jours, le droit au congé annuel est acquis après le sixième mois consécutif d'emploi chez son employeur actuel.

Les jours fériés et jours chômés légaux, les périodes d'incapacité temporaire de travail attestée par un médecin ayant compétence à cet effet et les jours de congés payés ne sont pas comptés dans la période de congé annuel.

Les jours chômés en Croatie sont: le 1^{er} janvier, le 6 janvier, le jour de Pâques et le lundi de Pâques, le jour de la Fête-Dieu/Corpus Christi, le 1^{er} mai, le 22 juin, le 25 juin, le 5 août, le 8 octobre, le 1^{er} novembre, le 25 décembre, le 26 décembre. En outre, le droit de ne pas travailler est reconnu pour les travailleurs de certaines confessions religieuses: le 7 janvier

(Églises orthodoxes), les deux fêtes Bayram (religion islamique), de même que pour le Rosh ha-Shana et le Yom Kippour (fêtes hébraïques).

IX. Rémunération [article 3, paragraphe 1, point c) de la directive]

Le salaire minimal moyen est régi par:

- Loi sur le salaire minimal, publiée à la Gazette officielle n° 39/2013.
- Règlement portant le salaire minimal et Loi sur le travail (Section 11. Salaire et compensation salariale, articles 90-97)
(Zakon o minimalnoj plaći «Narodne novine» broj 39/2013, Uredba o visini minimalne plaće «Narodne novine» broj 151/2014, Zakon o radu «Narodne novine» broj 93/2014)

Ce salaire est fixé sur une base annuelle et concerne l'ensemble des travailleurs dans tous les secteurs.

Pour l'année 2015, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, le salaire minimal (brut) est égal à **3 029,55 HRK**.

(Le salaire minimal brut s'élevait à 3 017,61 HRK pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 et à 2 984,78 HRK pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013).

Le salaire minimal est fixé par la loi comme constituant le montant mensuel de base à percevoir par le travailleur occupant un emploi à temps plein, dont la durée de travail en Croatie est fixée à 40 heures hebdomadaires, tandis que le salaire minimal pour un emploi à temps partiel est calculé proportionnellement au salaire minimal d'un emploi à plein temps et au nombre d'heures travaillées déclarées pour le travailleur.

Tous les travailleurs accomplissant un travail en Croatie ont droit à percevoir le salaire minimal, indépendamment du lieu du siège ou de l'immatriculation de l'employeur. À titre exceptionnel, le montant de base du salaire minimal peut être établi par une convention collective, sans pouvoir être inférieur à 95 % du montant fixé par le règlement fixant le salaire minimal.

X. Réglementation portant sur la mise à disposition de travailleurs et les conditions applicables aux travailleurs intérimaires [article 3, paragraphe 1, point d), et article 3, paragraphe 9, de la directive]

- Loi sur le travail – Section 6. Travail intérimaire, articles 44-52, et la Loi sur les ressortissants étrangers

Site internet: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/labour-act.pdf>

En vertu de la Loi sur les ressortissants étrangers, pendant toute la durée de leur détachement, les travailleurs détachés par des agences de travail intérimaires se voient également garantir les mêmes conditions de travail, notamment le salaire minimal, comprenant les majorations de salaire au titre des heures supplémentaires, la durée minimale de congé annuel payé, les mesures en matière de protection de la santé et de sécurité au travail, les mesures de protection dont bénéficient les femmes enceintes, les femmes venant d'accoucher ou allaitantes et les mineurs, l'application des règles interdisant la discrimination, ainsi que le respect et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

Cela signifie qu'une agence de travail intérimaire qui, en tant qu'employeur, détache des travailleurs sur le territoire de la République de Croatie est tenue de respecter les normes minimales en matière de protection des salariés fixées par la législation de la République de Croatie, c'est-à-dire les conventions collectives déclarées s'appliquer universellement à tous les salariés et travailleurs dans un domaine spécifique, dans un secteur donné ou dans une activité particulière, au titre d'une réglementation particulière, à moins que ces conditions de

travail garanties ne soient régies de manière plus favorable par la réglementation de l'État d'établissement de l'agence de travail intérimaire.

Conformément à la Loi sur les ressortissants étrangers, les conditions de rémunération et autres conditions de travail convenues, comprenant la durée du travail, les pauses et périodes de repos, les mesures garantissant la sécurité au travail, la protection des femmes enceintes, des parents, des parents adoptifs et des jeunes, ainsi que la non-discrimination, conformément à la réglementation anti-discriminatoire spécifique, ne peuvent être moindres ou moins favorables, quand elles s'appliquent au travailleur détaché, que celles dont bénéficie le travailleur employé par l'entreprise utilisatrice pour l'exécution des mêmes tâches et qui s'appliqueraient au travailleur mis à disposition s'il avait conclu un contrat de travail avec l'entreprise utilisatrice.

Par dérogation, des conditions de travail moins favorables s'appliquant au travailleur mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice par rapport à celles valant pour le travailleur salarié dans l'entreprise utilisatrice peuvent être convenues dans le cadre d'une convention collective conclue entre l'agence ou un groupement d'agences et des syndicats.

Dans les cas où la rémunération et autres conditions de travail ne peuvent être déterminées en fonction des critères susmentionnés, il convient qu'elles soient fixées au moyen du contrat de mise à disposition du travailleur.

XI. Santé, sécurité et hygiène au travail [article 3, paragraphe 1, point e), de la directive]

Les règles applicables dans ces domaines relèvent de la loi et des ordonnances ayant trait à la santé et à la sécurité.

- Loi sur la santé et la sécurité, publiée dans la Gazette officielle n^{os} 71/2014, 118/2014 et 154/2014)
- (Zakon o zaštiti na radu «Narodne novine» broj: 71/2014, 118/2014, 154/2014)

<http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/03/ohs-act.pdf>

<http://www.mrms.hr/ministarstvo-rada-i-mirovinskoga-sustava/rad/katalog-zakona-i-propisa/>

<https://osha.europa.eu/en/oshnetwork/focal-points/croatia>

<https://osha.europa.eu/fop/croatia/hr/zakoni/drzavni-zakoni/zakoni>

Des informations peuvent également être obtenues auprès du:

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava Ministère du travail et des régimes de pensions

Uprava za rad i zaštitu na radu Direction du travail et de la sécurité au travail

Sektor za zaštitu na radu Division de la sécurité au travail

Ulica grada Vukovara 78 Ulica grada Vukovara 78

10 000 Zagreb 10 000 Zagreb

Hrvatska Croatie

Tél.: +385 1 6106 641

Télécopie: +385 1 6109 171

Site internet: www.mrms.hr

Courriel: info@mrms.hr

croliaisnonoffice@mrms.hr

XII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher [article 3, paragraphe 1, point f), de la directive]

- Loi sur le salaire minimal, publiée à la Gazette officielle n° 93/2014, Section 8. Durée du travail et Section 9. Périodes de repos et congés
- Loi sur les avantages octroyés aux femmes enceintes et aux parents, publiée à la Gazette officielle n°s 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014 (Zakon o roditeljnim i roditeljskim pravima «Narodne novine» broj 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013, 152/2014)

<http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/labour-act.pdf>

<http://zakon.hr/z/214/Zakon-o-roditeljnim-i-roditeljskim-potporama>

Par «travailleuse enceinte», on entend une salariée qui a notifié cette situation à son employeur par écrit. Par «travailleuse venant d'accoucher», on entend une salariée, mère d'un enfant âgé de moins d'un an, qui a notifié sa situation à son employeur par écrit au moins 30 jours avant le retour au travail.

Par «travailleuse allaitant un enfant», on entend une salariée, mère allaitant son enfant âgé de moins d'un an, qui a notifié à son employeur sa situation de mère allaitante par écrit au moins 30 jours avant le retour au travail.

Une salariée en tant que parent a droit:

1. au congé de maternité,
2. au congé parental,
3. au travail à temps partiel,
4. au travail à temps partiel, si son enfant nécessite des soins intensifs,
5. aux pauses pour allaiter son enfant,
6. au congé pour femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant leur enfant,
7. à un jour de congé par mois pour les besoins des examens médicaux avant la naissance, qui est considéré comme inclus dans le temps de travail,
8. au travail à temps partiel ou à un congé afin de prodiguer les soins nécessaires à un enfant souffrant d'un grave handicap.

Pause d'allaitement

Une salariée qui allaite un enfant tout en travaillant à temps plein, a droit à une pause de deux heures par jour pour allaiter son enfant jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge d'un an. Ce droit peut être exercé une ou deux fois par jour pour une durée d'une heure. Le temps d'absence au travail est compté dans les heures de travail. La salariée a droit à une compensation salariale pour le temps de la pause consacrée à allaiter son enfant.

Congé de maternité

La salariée enceinte ou une mère durant la période de grossesse, venant d'accoucher ou assurant les soins nécessaires au nouveau-né a droit à un congé de maternité d'une durée de 28 jours qu'elle peut prendre avant la naissance et jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de six mois. La durée du congé couvre le congé de maternité obligatoire et un congé supplémentaire au titre de la maternité. Une salariée, qui est mère, peut également utiliser le droit au congé de maternité supplémentaire pour accéder à un travail à temps partiel.

De plus amples informations peuvent être obtenues auprès du:

Fonds croate d'assurance pour les soins de santé: <http://www.hzzo-net.hr/>

Une salariée qui est enceinte, une mère d'un enfant âgé de moins de trois ans et une mère assurant seule la charge d'un enfant âgé de moins de six ans, une travailleuse à temps partiel

chez plusieurs employeurs, peut effectuer des heures supplémentaires uniquement si elle fournit son accord écrit pour exécuter ce travail, sauf cas de force majeure.

Travail de nuit/femmes

Une femme enceinte ou venant d'accoucher ou une femme allaitant son enfant ne peut être obligée à effectuer un travail de nuit durant la période de grossesse, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an ou durant la période d'allaitement, pour autant qu'elle présente un certificat émis par des médecins spécialistes ayant compétence pour attester la grossesse, l'allaitement, confirmant que le travail de nuit est préjudiciable à sa sécurité et à sa santé ou préjudiciable à la sécurité et à la santé de l'enfant.

XIII. Réglementation portant sur les conditions de travail et d'emploi des enfants et des jeunes [article 3, paragraphe 1, point f), de la directive]

- Loi sur le travail: Section 8. Durée du travail et Section 9. Périodes de repos et congés
- Loi sur les avantages octroyés aux femmes enceintes et aux parents

<http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2012/11/labour-act.pdf>

<http://zakon.hr/z/214/Zakon-o-rodiljnim-i-roditeljskim-potporama>

Un mineur ne peut être employé pour effectuer un travail susceptible de nuire à sa sécurité ou à sa santé ou de porter atteinte à sa moralité ou à son développement. La durée de travail d'un mineur ne peut excéder huit heures par tranche de 24 heures. Les heures supplémentaires sont interdites pour les travailleurs qui sont mineurs. Le mineur exécutant un travail d'au moins quatre heures et demi par jour a droit une période de repos (une pause) d'une durée minimale de trente minutes consécutives. Les mineurs ont droit à une période minimale de repos quotidien (entre deux jours travaillés) de 12 heures consécutives par tranche de 24 heures, et à une période de repos hebdomadaire d'une durée continue ne pouvant être inférieure à 48 heures. Le mineur a droit à un congé annuel payé d'une durée d'au moins cinq semaines par année civile. Le travail de nuit des mineurs est interdit, sauf s'il est impérativement requis pour assurer le fonctionnement de l'entreprise régi par un cadre légal spécial et si le travail ne peut être exécuté par des travailleurs adultes; en tel cas, le mineur ne peut effectuer ce travail entre minuit et 4:00 du matin ni sur une durée excédant huit heures par tranche de 24 heures incluant le travail de nuit. L'employeur s'assure que le travail est exécuté sous le contrôle d'un adulte.

Une salariée qui est enceinte, la mère d'un enfant âgé de moins de trois ans et la mère assurant seule la charge d'un enfant âgé de moins de six ans, une travailleuse à temps partiel chez plusieurs employeurs peuvent effectuer des heures supplémentaires uniquement si elles fournissent leur accord écrit pour exécuter ce travail, sauf cas de force majeure.

Travail de nuit/femmes

Une salariée enceinte ou venant d'accoucher ou une femme allaitant son enfant ne peut être obligée à effectuer un travail de nuit durant la période de grossesse, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an ou durant la période d'allaitement, pour autant qu'elle présente un certificat émis par des médecins spécialistes ayant compétence pour attester la grossesse ou l'allaitement et confirmant que le travail de nuit est préjudiciable à sa sécurité et à sa santé ou préjudiciable à la sécurité et à la santé de l'enfant.

De plus amples informations peuvent être consultées à l'adresse:

<http://www.mrms.hr/posting/>

XIV. Égalité et non-discrimination [article 3, paragraphe 1, point g), de la directive]

- Loi anti-discrimination (publiée à la Gazette officielle n^{os} 85/2008 et 112/2010) (Zakon o suzbijanju diskriminacije «Narodne novine» broj 85/2008 i 112/2012)
- Loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes (publiée à la Gazette officielle n^o 82/2008) (Zakon o ravnopravnosti spolova «Narodne novine» broj 82/2008)

La discrimination fondée sur la race, l'appartenance ethnique, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou autre conviction, la nationalité à la naissance ou l'origine sociale, la fortune, l'éducation, le statut social, la situation matrimoniale ou familiale, l'âge, la condition de santé, le handicap, le patrimoine génétique, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle ou autres caractéristiques est interdite dans toutes ses manifestations. En Croatie, les activités de l'instance centrale chargée de l'élimination de toutes les formes de discrimination sont sous le contrôle du médiateur. Outre ce dernier, trois autres médiateurs sont chargés en Croatie de: l'égalité entre les hommes et les femmes, des personnes souffrant d'un handicap et des enfants.

De plus amples informations sont disponibles auprès du:

Médiateur

Pučki pravobranitelj
Trg hrvatskih velikana 6
10000 Zagreb, Hrvatska
Courriel: info@ombudsman.hr
Tél.: +385 1 4851 855, +385 1 4851 853
Télécopie: + 385 1 6431 628
www.ombudsman.hr

Médiateur pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova
Preobraženska 4/1
10000 Zagreb, Hrvatska
Tél.: + 385 1 4848 100
Télécopie: + 385 1 4844 600
Courriel: ravnopravnost@prs.hr
<http://www.prs.hr>

Médiateur pour les personnes souffrant d'un handicap

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom
Savska cesta 41/3
10 000 Zagreb, Hrvatska
Tél.: + 385 1 6102 170
Télécopie: + 385 1 6177 901
Courriel: ured@posi.hr
www.posi.hr

XV. Conditions de travail et d'emploi concernant d'autres matières [article 3, paragraphe 10, de la directive]

- Loi sur les ressortissants étrangers, article 86, paragraphe 6

Les conditions de travail visées à l'article 3, paragraphe 1, alinéa a), de la directive sont garanties au niveau des droits fixés dans le cadre légal de la République de Croatie, c'est à dire, les conventions collectives déclarées s'appliquer universellement à tous les salariés et travailleurs dans un domaine spécifique, dans un secteur donné ou une activité particulière (leur application n'étant pas limitée au secteur de la construction).

XVI. Exigences procédurales et administratives

- Loi sur les ressortissants étrangers, publiée à la Gazette officielle n^{os} 130/2011 et 74/2013, articles 86-89

Un prestataire de services (un employeur) fournissant des services en République de Croatie est tenu de soumettre aux autorités croates une déclaration de détachement avant le début du détachement afin d'informer les autorités compétentes de son intention de détacher des travailleurs.

L'employeur établi dans un État autre que les pays de l'EEE ne peut pas bénéficier de conditions plus favorables que l'employeur étranger établi dans un pays de l'EEE.

Cela signifie qu'un tel employeur doit aussi se conformer aux règles de base sur la protection des salariés fixées dans le cadre légal de la République de Croatie, c'est-à-dire, les conventions collectives déclarées s'appliquer universellement à tous les salariés et travailleurs dans un domaine spécifique, dans un secteur donné ou une activité particulière, dans un cadre réglementaire spécial.

L'employeur établi dans un État non membre de l'EEE est également tenu de soumettre une déclaration de détachement avant le début du détachement.

De plus amples informations peuvent être consultées à l'adresse:

<http://www.mrms.hr/posting/>

Le formulaire à utiliser pour la déclaration de détachement est disponible [ici](#):

La déclaration de détachement doit être soumise par écrit et envoyée par voie électronique à l'adresse suivante:

Courriel: postingdeclaration.inspektorat@mrms.hr

Adresse:

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
(za Inspektorat rada)
Petračićeva 4
10 000 Zagreb
Hrvatska

Ministère du travail et des régimes de
pensions
Inspection du travail
10 000 Zagreb
Croatie

Exigences administratives

Afin de vérifier si l'employeur étranger s'acquitte de ses obligations à l'égard des travailleurs détachés, le service chargé de l'inspection est habilité à accéder à certains documents, principalement pour s'assurer que le travailleur est employé par l'employeur durant la période de détachement, pour vérifier les horaires de travail, le nombre d'heures de travail effectuées, la rémunération et autres indemnités versées au travailleur, sa possession du formulaire A1, etc.

Les travailleurs détachés doivent être employés de manière régulière, ils doivent disposer des documents justifiant le respect des conditions de travail, comme le contrat de travail avec

l'employeur (fournisseur des services), le formulaire A1, un bulletin de salaire nominatif, le justificatif du paiement et une carte d'identité.

Les salariés qui sont originaires d'un État tiers doivent en outre être en possession d'un permis de travail/de résidence dans le pays de résidence (État d'établissement) de leur employeur.

De plus amples informations peuvent être obtenues à l'adresse:

<http://www.mrms.hr/posting/posted-workers/>

XVII. Mécanismes de médiation en cas de conflit

- Loi sur la médiation (Zakon o mirenju) et
- Loi sur la procédure civile (Zakon o parničnom postupku), articles 186 d - 186 g

<http://www.zakon.hr/z/169/Zakon-o-mirenju>

<http://www.zakon.hr/z/134/Zakon-o-parni%C4%8Dnom-postupku>

De plus amples informations peuvent être obtenues à l'adresse: pitanja@pravosudje.hr

Ministarstvo pravosuđa
Ulica grada Vukovara 49
10 000 Zagreb
Hrvatska

Tél.: +385 1 3714 000

Télécopie: +385 1 3714 507

Dans le cas où une plainte est déposée devant la juridiction compétente, une tentative de conciliation est organisée dans un premier temps pour examiner l'objet du litige dans le but d'arriver à un règlement amiable du contentieux.

Ministère de la justice
Ulica grada Vukovara 49
10 000 Zagreb
Croatie

XVIII. Informations sur les recours en justice

Aux fins de la protection des droits liés aux conditions de travail et de l'exercice par le travailleur détaché de ses droits, celui-ci peut, conformément à la législation de la République de Croatie, engager, devant la juridiction croate compétente, une procédure judiciaire contre l'employeur étranger ou le destinataire des services prestés en République de Croatie, qu'il s'agisse d'une personne morale ou d'une personne physique.

Les juridictions compétentes en premier ressort en matière de conflits du travail sont les tribunaux municipaux.

Des informations concernant les possibilités de recours en justice en Croatie peuvent être obtenues à l'adresse suivante: pitanja@pravosudje.hr

La liste des tribunaux est disponible à l'adresse: <http://sudovi.pravosudje.hr/>

Des informations peuvent également être obtenues auprès du:

Ministarstvo pravosuđa
Ulica grada Vukovara 49
10 000 Zagreb
Hrvatska
Tél.: +385 1 3714 000
Télécopie: +385 1 3714 507
Courriel: pitanja@pravosudje.hr

Ministère de la justice
Ulica grada Vukovara 49
10 000 Zagreb
Croatie

<https://pravosudje.gov.hr/>