

Ministère du Travail, des Relations industrielles et de l'Emploi

Mieux comprendre les amendements proposés aux lois du travail

Les principales caractéristiques des amendements proposés au « Employment Rights Act » et au « Employment Relations Act » afin de mieux les expliquer et les vulgariser.

Concernant l'« Employment Rights Act », les amendements proposés à l'Assemblée Nationale sont comme suit :

1. Licenciement

a. Licenciement pour cause de surplus de main-d'œuvre

Avec l'amendement proposé, tous les employeurs de plus de 20 salariés qui ont l'intention de réduire la main-d'œuvre ou de fermer l'entreprise pour des raisons économiques, technologiques ou structurelles devront, dans un premier temps, consulter le syndicat concerné et étudier la possibilité d'éviter le surplus de main-d'œuvre et/ou la fermeture par des moyens tels que :

- i. Restreindre le recrutement
- ii. Mettre à la retraite les travailleurs qui ont dépassé l'âge de la retraite
- iii. Réduire les « overtimes »
- iv. Installer des heures de travail plus courtes prenant en considération les fluctuations temporaires de main-d'œuvre, ou
- v. Donner une formation adéquate afin de pouvoir transférer le surplus de main-d'œuvre à d'autres travaux

Si, malgré les moyens mentionnés en haut, le licenciement est devenu inévitable, l'employeur devra :

- i. Etablir qui des travailleurs seront licenciés sur la base du principe dernier entré, premier sorti, et
- ii. Donner un préavis écrit de 30 jours au Secrétaire Permanent du Ministère du Travail, des Relations Industrielles et de l'Emploi et aux syndicats concernés de son intention de réduire la main-d'œuvre et/ou fermer l'entreprise avec les raisons d'une telle décision.

Si le Secrétaire Permanent du Ministère du Travail, des Relations Industrielles et de l'Emploi est convaincu que l'employeur n'est pas de bonne foi, il référera la question au « **Independent Employment Promotion and Protection Division** » du « **Employment Relations Tribunal** ». Le Tribunal devra déterminer, dans un délai spécifique de 30

jours, si le cas de surplus d'effectif ou de fermeture est justifié. Si le Tribunal conclut que le licenciement d'un travailleur n'est pas justifié, le tribunal peut ordonner **la réintégration** du travailleur avec paiement des salaires à partir de la date de licenciement jusqu'à la date de sa réintégration ou le paiement de l'indemnité de départ au taux de 3 mois par année de service, au choix du travailleur.

Note : Présentement, lorsqu'un employeur licencie un travailleur pour cause de surplus de main-d'œuvre, c'est à la Cour Industrielle de déterminer si c'est justifié. Il n'y a pas de délai prescrit et le tribunal ne peut pas ordonner une réintégration.

b. Licenciement pour d'autres motifs

Les procédures des Comités Disciplinaires sont en cours de révision afin de s'assurer que le déroulement se passe d'une manière équitable et indépendante.

Avec les amendements proposés :

- i. Aucun employeur ne pourra suspendre un travailleur, non sans l'avoir informé des raisons de sa suspension

Note: Pour le moment, aucune disposition similaire n'existe

- ii. Les Comités Disciplinaires seront présidés par une personne qui n'a pas participé à l'enquête et qui est en mesure de prendre une décision indépendante;

Note: Pour le moment, il n'existe aucune disposition quant à savoir qui peut présider un Comité Disciplinaire

- iii. Le travailleur et l'employeur peuvent, dans le cadre du Comité Disciplinaire, négocier pour le versement d'une indemnité en vue de promouvoir un règlement

Note: Pour le moment, aucune disposition similaire n'existe

- iv. Tout report d'un Comité Disciplinaire à la demande d'un travailleur sera payant pour une période n'excédant pas 10 jours à condition que le travailleur soit déclaré non coupable de l'accusation portée contre lui

Note : Pour le moment, le report d'un Comité Disciplinaire à la demande d'un travailleur est sans solde.

- v. Aucune suspension sans solde à titre de sanction disciplinaire à la suite d'une audience ne pourra excéder 4 jours ouvrables.

Note: Pour le moment, aucune disposition similaire n'existe

c. Rétablissement en cas de licenciement abusive

Avec les amendements proposés, si la Cour Industrielle constate que le licenciement d'un travailleur est basé sur des motifs de discrimination fondés sur la victimisation ou la participation à des activités syndicales, la Cour aura le pouvoir d'ordonner la réintégration du travailleur ou ordonner le paiement d'un indemnité de départ au taux de 3 mois de salaire par année de service, au choix du travailleur.

Note : Pour le moment, aucune disposition similaire n'existe

2. **À durée déterminée/contrat de travail déterminé**

(i) Avec les amendements proposés, un cadre juridique sera créé pour le fonctionnement du régime de contrat à durée déterminée afin d'empêcher les employeurs d'avoir recours à de tels contrats abusivement en prévoyant que l'employeur ne peut employer un travailleur sur un contrat à durée déterminée de plus de 24 mois dans une position qui est de nature permanente et pour un contrat réputé d'être d'une durée indéterminée.

Note : Pour le moment, un employeur peut embaucher un travailleur sur un contrat ou sur plusieurs contrats de durée déterminée sans aucune limite.

(ii) Avec les amendements proposés un travailleur ne commet pas une rupture de son contrat de travail s'il s'absente pour plus de 2 jours consécutifs pour une première fois sans raison valable, à moins qu'il ne reprend pas le travail suite à une notification de son employeur lui demandant de reprendre le travail dans un délai de 24 heures après réception de la notification.

3. **Travail en « shift system »**

Un cadre juridique pour l'implémentation du travail en « shift system » est en cours de préparation, prévoyant que :

- a. l'employeur ne peut, sans le consentement du travailleur, exiger du travailleur :
 - (I) de travailler plus de 8 heures par « shift » de travail;
 - (II) d'effectuer le travail de nuit sur plus de 4 « shift » de nuit consécutifs, sauf dans un Secteur ou industrie où c'est prescrit
- b. le «travail de nuit» est défini comme tout travail effectué au cours d'une période de pas moins de 7 heures consécutives de 18 heures à 6 heures
- c. l'employeur devra payer une indemnité de 10% du salaire de base en plus du salaire de la journée normale de travail pour le travail effectué durant le « shift » de nuit.

- d. l'employeur ne peut exiger d'un travailleur féminin, un travail de nuit pendant une période d'au moins 8 semaines avant et après l'accouchement.

Note: Pour le moment, il n'existe aucun cadre juridique régissant le fonctionnement du travail en « shift » et un employeur peut demander à un travailleur de travailler plus de 8 heures de travail par « shift » et il n'y a pas de disposition prévoyant le paiement d'une indemnité de travail de nuit.

4. Prestations de retraite

Les amendements proposés consolideront les dispositions existantes en matière de prestations de retraite comme suit :

- a. Un employeur ne pourra obliger un travailleur à prendre sa retraite avant le nouvel âge de la retraite (l'âge qui a été augmenté progressivement de 60 ans à 65 ans en 2018), même si son contrat de travail ou tout autre texte prévoit la retraite à l'âge de 60 ans.

Note: Présentement, où il y a un accord et dans l'industrie sucrière, l'employeur peut obliger un travailleur à prendre sa retraite à l'âge de 60 ans.

- b. Si le travailleur reste en service continu chez le même employeur après l'âge de 60 ans jusqu'à l'âge de la retraite, le travailleur et l'employeur peuvent convenir d'un acompte sur la prime payable à l'âge de 60 ans sur la gratuité totale payable au nouvel âge de la retraite.

Note: Présentement, aucune disposition similaire n'existe

- c. Tous les employeurs devront payer une gratification de décès de 15 jours par année de service en cas de décès des travailleurs avec plus de 12 mois de service continu.

Note : Présentement, seuls les travailleurs couverts par certains « Remuneration Orders » peuvent profiter de ce privilège.

- d. Le calcul de la gratification de retraite et gratification de décès prendra en compte le meilleur du tarif journalier de rémunération du travailleur sur une période de 12 mois précédant la rupture de son contrat, incluant la rémunération pour travail supplémentaire, les primes de productivité, les primes d'assiduité, les commissions pour services rendus et tout autre paiement régulier. (1/12 du salaire) ou les derniers salaires journaliers.

Note: Selon une récente décision du « Industrial Court », le calcul doit être effectué sur les salaires de base seulement.

- e. Si l'employeur tarde à payer la gratification de retraite, la cour industrielle pourra ordonner l'employeur à payer des intérêts à un taux ne dépassant pas 12% par an sur

le montant de la gratification depuis la date de la retraite jusqu'à la date du paiement.
Note: Aucune disposition similaire n'existe.

5. Workfare Programme

Avec les amendements proposés :

(a) les travailleurs employés sur des contrats déterminés pour plus de 6 mois auront le droit de

participer au « Workfare Programme ». Ce n'est pas le cas actuellement.

(b) Le délai de 7 jours, où un travailleur dont l'emploi a été résilié peut faire une demande d'adhésion au « Workfare Programme », sera porté à 14 jours.

(c) Un travailleur licencié qui reprend une activité salariée aura droit au « Transition Unemployment

Benefit » à partir de la date de licenciement jusqu'à la date où il est devenu un travailleur avec salaire.

Note: Présentement, dans de telles circonstances, le travailleur n'a pas droit au « Transition Unemployment Benefit ».

d. Le montant des frais de formation à l'égard des employés ayant entre 12 mois et 36 mois de service continu sera porté de 3 jours à 6 jours de salaire de base par année de service

6. Les autres avantages

a. Tous les travailleurs ayant plus de 6 mois et moins de 12 mois de service continu auront droit à un jour de congé payé annuel ou de maladie pour chaque mois de service à partir du septième mois.

Note: Pour le moment, seuls les travailleurs ayant plus de 12 mois de service continu ont droit à un congé payé annuel ou de maladie

b. Tous les travailleurs qui sont restés dans un emploi continu chez le même employeur dans une année ou les travailleurs qui ont pris un emploi au cours de l'année et qui sont encore en activité à la fin de l'année, auront droit à une prime de fin d'année équivalente à un douzième des salaires annuels.

Note : Pour le moment, les travailleurs qui ne sont pas couverts par des Remuneration Orders ont droit à une gratification de fin d'année équivalente à un mois de salaire seulement en vertu du End of Year Gratuity Act 2001.

- c. Lorsqu'un travailleur est tenu d'effectuer plus de 2 heures de « overtime » après avoir terminé une journée normale de travail, l'indemnité de repas sera payable indépendamment de l'heure à laquelle le travail se termine et le montant de l'indemnité de repas sera augmenté de 50 roupies à 70 roupies par jour
Note : Pour le moment, le paiement d'indemnité de repas de 50 roupies est sujette à condition que le travailleur effectue des heures supplémentaires pour au moins 2 heures mais jusqu'à 19 heures ou pour plus de 2 heures jusqu'à 18 heures.
- d. L'allocation de maternité sera portée de Rs. 2000. à Rs. 3000, et le montant de l'allocation sera applicable dans tous les secteurs de l'emploi.
Note : Pour le moment, l'allocation de maternité varie de Rs. 300 à Rs. 2000 selon les secteurs d'emploi.
- e. Lorsque l'employeur fournit un moyen de transport à un travailleur et ne parvient pas à fournir au travailleur le moyen de transport dans les 45 minutes après que le travailleur a cessé le travail, l'employeur devra payer les salaires du travailleur au taux normal en ce qui concerne le temps d'attente.
Note : Pour le moment, il n'existe aucune obligation à l'employeur de fournir un moyen de transport dans un laps de temps spécifique.
- f. Tous les employeurs, quelle que soit le nombre de travailleurs employés devront fournir à chaque travailleur une déclaration écrite des spécifications. Les renseignements sont à fournir en français, en anglais ou en créole dans la forme qui peut être prescrit.
Note : Pour le moment, seuls les employeurs de plus de 10 salariés doivent émettre une telle déclaration.
- g. Lorsqu'un travailleur démissionne de son emploi, l'employeur doit lui fournir un Certificat de Service.
Note : Pour le moment, l'employeur est tenu de fournir un Certificat de Service que lorsque l'employeur licencie le travailleur.
- h. Un Entrepreneur ne sera plus tenu d'obtenir un permis du Secrétaire Permanent du Ministère du Travail, des Relations Industrielles et de l'Emploi.
L'Entrepreneur, cependant, continuera d'être reconnu comme un employeur et à ce titre, devra se conformer à la législation en vigueur et remplir toutes les tâches et les responsabilités d'un employeur.
Note: À l'heure actuelle, un permis du Ministère du Travail, des Relations Industrielles et de l'Emploi est essentiel.

7. **Infractions**

L'amende pour une infraction commise en vertu de la Loi sera portée de Rs. 10000 à Rs.25000 et des dispositions seront prises pour que lorsqu'une personne omet de se conformer à une ordonnance du «Industrial Court», lui enjoignant de se conformer à la Loi, il sera passible d'une amende ne dépassant pas Rs. 10000.

En ce qui concerne le «Employment Relations Act », les amendements proposés sont comme suit :

1. **Groupe de travailleurs**

Les dispositions proposées dans le projet de loi afin de -

"Permettre aux représentants des travailleurs, dûment désignés par au moins 25% des travailleurs de participer dans une Unité de Négociation dans une entreprise où les travailleurs ne sont pas syndiqués, afin :

- a. d'engager des négociations avec l'employeur en vue de conclure une convention collective
- b. de soumettre un différend du travail à la Commission de Conciliation et de Médiation
- c. d'avoir recours à la grève, le cas échéant, où aucun règlement n'intervient au niveau de la Commission »,
sont retirées suite aux représentations faites par les syndicats.

2. **Processus de reconnaissance des syndicats des travailleurs**

Un nouveau processus est prévu pour la reconnaissance des syndicats de travailleurs de manière à faciliter et à promouvoir la négociation collective d'une manière ordonnée comme suit :

- a. En garantissant que, lorsqu'un syndicat ou groupe de syndicats a été accordé la reconnaissance comme agent négociateur exclusif ou conjoint de négociation face, respectivement, pour une Unité de Négociation dans une entreprise ou une branche, aucun autre syndicat a le droit à la reconnaissance de l'Unité de Négociation, sauf en vertu d'une ordonnance ou d'une décision du Tribunal;

Note: Il n'existe aucune disposition similaire actuellement.

- b. les amendements proposés dans le projet de loi pour augmenter le pourcentage de 30% à 35% pour la reconnaissance et de 50% à 70% pour la reconnaissance

exclusif d'un syndicat sont supprimées et les dispositions existantes de la Loi sont rétablies.

3. **Vote de grève**

Des dispositions seront prises pour que lorsqu'un syndicat décide d'avoir recours à la grève, le vote de grève est organisé par le syndicat en présence du Secrétaire Permanent du Ministère du Travail au lieu du « Employment Relations Tribunal ».

Note: Présentement, le vote de grève est organisé en présence d'un représentant de la Commission de Conciliation et de Médiation.

4. La pénalité pour la victimisation et la discrimination sera augmenté de Rs. 75,000 à Rs.100,000 et les autres amendes pour défaut de se conformer aux dispositions de la Loi seront également augmentées

5. Toutes les conventions collectives qui sont en vigueur devront être renégociées au plus tard 3 mois avant son échéance.

6. Les « Remuneration Orders » ne s'appliqueront pas dans une entreprise où une convention collective est en vigueur, sauf pour les dispositions qui ne sont pas couverts par la convention collective.

7. Si un différend n'est pas réglé au niveau de la Commission de Conciliation et de Médiation et les parties ont choisi d'avoir recours à la grève, le Ministre peut, à la demande des deux parties, fournir un service de conciliation en vue de trouver un règlement au différend et tout accord conclu aura l'effet d'une convention collective et sera une obligation pour les parties.

Ministère du Travail, des Relations Industrielles et de l'Emploi
27 mars 2013