

# DROIT INDIEN DU TRAVAIL ET QUESTIONS RELATIVES À L'EMPLOI

## RÉGIME ACTUEL DU DROIT DU TRAVAIL

La législation existante en matière de droit du travail est née des articles de la Constitution de l'Inde. L'importance de la main-d'œuvre et la nécessité de sauvegarder et de défendre les intérêts des travailleurs en tant qu'êtres humains ont été inscrites dans les articles 16, 19, 23 et 24 et dans les articles 39, 41, 42, 43, 43A et 54 couverts respectivement par le chapitre III et le chapitre IV de la Constitution indienne, conformément aux droits fondamentaux et aux principes directeurs de la politique de l'État.

Il existe actuellement plus de 40 lois centrales et plus de 200 lois étatiques qui réglementent la sécurité sociale et les droits des travailleurs/employés. Ces textes de loi constituent un cadre très large pour le droit du travail et sa gestion.

## ENJEUX

Une économie à excédent de main-d'œuvre, telle que l'Inde, devrait protéger ses travailleurs, mais les lois uniquement guidées par ce principe rendent difficile le fonctionnement des entreprises. Cela entrave l'expansion des activités et limite les possibilités d'emploi, ce qui nuit aux deux parties, l'employeur et l'employé. Voici quelques-uns des principaux

problèmes liés à l'emploi constatés dans l'économie indienne :

### Questions relatives aux salaires

Le Payment of Wages Act ne s'applique qu'aux employés dont le salaire est inférieur à 24 000 roupies par mois (environ 300 euros). La loi existante ne fixe pas de salaire minimum en terme absolu mais dispose que le salaire doit être proportionnel au niveau de vie et que le salaire minimum doit être décidé par chaque État. Les seuils fixés par la loi sur le salaire minimum variant donc d'un État à l'autre, d'où la nécessité d'une uniformisation fréquente.

### Questions relatives au bien-être des travailleurs

Les lois existantes négligent des éléments tels que les congés payés, le travail de nuit pour les femmes et le consentement aux heures supplémentaires. De même, les travailleurs employés dans des secteurs comme le transport, le journalisme, la vente étaient privés de toute disposition pour leur bien-être. L'excédent de main-d'œuvre combiné au manque d'organisation a donné lieu à des pratiques néfastes comme le travail forcé et le travail des enfants.

## Questions de sécurité sociale

Actuellement, une grande partie de la main d'oeuvre indienne est engagée dans des emplois informels et ne bénéficie pas des prestations de sécurité sociale auxquelles ont droit les secteurs formels, comme la retraite, l'assurance maladie, la maternité, les primes, etc. En plus de ces avantages, les employés sont également touchés par l'Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act de 1952, qui n'a pas défini de délai pour déterminer les sommes dues par les employeurs ainsi que le règlement des différends, ce qui entraîne une abondance de cas en suspens depuis des décennies

## Questions relatives à l'engagement et au licenciement

Le droit du travail ne comporte pas de procédure définie pour le licenciement des travailleurs, ce qui fait que les licenciements sont considérés comme illégaux. En outre, les employeurs (ayant plus de 100 travailleurs) qui cherchent à fermer, restructurer ou délocaliser des usines sont tenus d'obtenir l'approbation préalable du gouvernement. Ce processus d'approbation est influencé par des enjeux politiques, ce qui entraîne des obstacles à la fermeture et une dégradation du patrimoine des entreprises.

## Relations industrielles, conflits du travail et syndicats

Le ID Act a été promulgué pour traiter les conflits du travail et établir un équilibre entre les travailleurs et la direction de l'industrie. Si un établissement industriel emploie plus de 50 personnes, il est tenu de donner un préavis de 90 jours au gouvernement, en détaillant les raisons de sa fermeture, ou s'il emploie plus de 100 travailleurs, une approbation préalable est obligatoire pour les licenciements, les réductions de personnel et la fermeture. L'impact de ces normes ambiguës (concernant les licenciements, les réductions de personnel et les fermetures) entraîne une baisse de la productivité et de la production. Les petites et moyennes entreprises hésitent à dépasser le seuil de 100 travailleurs, ce qui a pour effet d'étouffer les investissements et les embauches supplémentaires et de freiner

la croissance du secteur manufacturier en Inde. Il s'agit là d'obstacles involontaires découlant d'une réglementation excessive en matière de droit du travail.

## RÉFORMES DU TRAVAIL, UN CHANGEMENT DE DONNE

Pour résoudre les problèmes, promouvoir la facilité de faire des affaires, créer un équilibre entre les droits des investisseurs et des travailleurs et intégrer les lois du travail, le gouvernement indien a notifié 4 codes du travail qui englobent environ 29 lois relatives au droit du travail. Les codes ne sont pas encore complètement appliqués car la date d'application a été reportée en raison de la pandémie et les gouvernements des États n'ont pas encore formulé de règles. L'essentiel des 4 nouveaux codes est le suivant :

### The Code on Wages, 2019

Le Code on Wages a été notifié en août 2019, il reprend les dispositions de 4 lois, à savoir le Payment of Wages Act, le Minimum Wages Act, le Payment of Bonus Act et le Equal Remuneration Act. Il s'applique à tous les établissements et à tous les employés des secteurs organisés et non organisés, quel que soit leur salaire. Le Code on Wages prévoit l'application uniforme des dispositions relatives au paiement des salaires dans les délais et des salaires minimums à tous les employés, ainsi que la révision obligatoire des salaires minimums tous les cinq ans.

### The Code on Social Security, 2020

Le code de la sécurité sociale reprend 9 lois et habilite le Centre à notifier divers régimes de sécurité sociale tels que l'EPF, l'EPS et l'ESI au profit des travailleurs de tous les secteurs. La définition du terme "employé" a été introduite et s'applique à toutes les dispositions. L'objectif de ce code est d'étendre la sécurité sociale à tous les employés et travailleurs du secteur non organisé, ce qui inclut les travailleurs indépendants et les travailleurs de plateformes. Les entreprises employant plus de 20 travailleurs doivent désormais obligatoirement déclarer les postes vacants en ligne. En outre, le code prévoit la création d'un fonds de sécurité sociale pour les travailleurs du secteur non organisé.

## The Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020

The OSH Code a regroupé 13 lois existantes et s'applique à tout établissement où une activité, un commerce ou une profession est exercé par 10 travailleurs ou plus. Il inclut également tous les établissements où une activité dangereuse est exercée, quel que soit le nombre de travailleurs. Les dispositions nécessaires sont spécifiées pour les exigences en matière de congés et les heures de travail pour les travailleurs employés dans les secteurs du transport, du journalisme et de la vente. Les règles relatives à la lettre de mission, à l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires et au report des jours de congés sont établies pour être appliquées à la fin de l'année civile ou au moment de la résiliation du contrat, du licenciement ou du décès. En fait, la rémunération des heures supplémentaires a été fixée au double du taux normal et la protection sociale est également assurée aux travailleurs

migrants. Les seuils de prestations sociales (crèche, cantine, premiers soins, etc.) prévus par différentes lois ont été rationalisés.

## The Industrial Relations Code, 2020

Le IR Code consolide 3 lois existantes et élargit la définition du travailleur pour inclure les personnes employées à des postes qualifiés ou non qualifiés, manuels, techniques, opérationnels et de bureau. En conséquence, le terme "grève" sera désormais défini comme un congé massif et occasionnel de plus de 50 % des travailleurs un jour donné. Par ailleurs, il est prévu qu'une enquête soit effectuée dans un délai de 90 jours à compter de la date de suspension du travailleur. Le seuil de déclenchement a été relevé et sera applicable à partir de 300 travailleurs. Enfin, des Industrial Tribunals ont été créés pour remplacer les multiples organes juridictionnels tels que l'Inquiry Court, le Conciliation Board et les Labour Courts.

### Conclusion

*Les quatre nouveaux codes constituent une refonte totale de la législation du travail obsolète et désuète. Ils sont considérés comme favorables aux investisseurs et aux travailleurs, et constituent un juste équilibre entre la croissance, la protection de l'emploi et les droits des travailleurs. Les États sont autorisés à assouplir certaines règles standards dans l'intérêt des travailleurs. Chaque État est en concurrence pour attirer les investissements dans l'industrie et pour être l'État le plus favorable aux travailleurs, il y a donc intérêt à garder des règles simples, faciles à appliquer et favorables aux investisseurs.*



### **Himanshu Srivastava**

Partner

Business Advisory

[himanshu.srivastava@asa.in](mailto:himanshu.srivastava@asa.in)



### **Léa Parmentier**

Assistant Manager

French Desk

[lea.parmentier@asa.in](mailto:lea.parmentier@asa.in)

[Lien vers les autres articles](#)

\* Destiné à l'usage exclusif des clients et du personnel du cabinet