

INDE

Les mesures d'ordre public du travail

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.
Elle ne saurait être exhaustive.

À titre de rappel, et sauf exception, le travail à l'étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

Bases juridiques

Avertissement : codification des lois régissant la relation de travail

Dans le cadre de la simplification du droit du travail, le gouvernement indien a entrepris en 2019/2020 la consolidation d'environ 29 des 44 lois centrales au sein de quatre Codes du travail :

- le Code des salaires ;
- le Code de la sécurité, de la santé et des conditions de travail ;
- le Code des relations de travail ;
- le Code de la sécurité sociale..

Il s'agit de la plus grande réforme de droit du travail jamais entreprise en Inde. Tout en consolidant les lois au niveau fédéral, des changements ont également été introduits, tels que l'extension du champ d'application de certaines lois, la suppression de certains textes obsolètes, des sanctions plus sévères en cas de non-respect de la loi, etc.

Malgré leur promulgation, ces codes ne sont pas encore entrés en vigueur à la date de rédaction de la présente fiche. Celle-ci ne traitera donc pas des nouveautés introduites par la réforme. Ces codes pourraient entrer en vigueur mi-2024.

Le ministère indien du Travail et de l'Emploi a publié [une brochure](#) sur cette réforme.

Le droit du travail indien est très complexe. En effet, il est composé de lois fédérales qui s'appliquent sur l'ensemble du territoire et de lois adoptées par les Etats fédérés.

Au total, la réglementation du travail et de l'emploi compte près de 200 lois. Du fait de la multiplication des textes et de l'existence d'un niveau fédéral et fédéré, certaines dispositions du droit du travail sont contradictoires, ce qui est une source de complexité supplémentaire pour les entreprises. Les Etats indiens ont des positions différentes vis-à-vis des politiques sociales, à la fois dans leurs capacités mais aussi dans leur volonté de mettre en œuvre les lois fédérales. Ainsi, les lois fédérales peuvent faire l'objet d'une mise en œuvre différentes selon le lieu de situation de l'entreprise.

En pratique, les règles de droit du travail sont peu appliquées et un grand nombre de salariés en sont exclus que ce soit en raison du champ d'application de la loi ou de son non-respect. Par ailleurs, l'Inde opère une distinction entre un secteur dit « organisé » ou secteur formel couvert par le droit du travail, et un secteur « non-organisé » ou secteur informel qui est exclu du champ d'application des règles de droit du travail. Le secteur dit formel représente environ 10 % de l'emploi total.

En outre, le droit indien distingue les ouvriers (« workmen») du personnel d'encadrement, de gestion ou de contrôle (« non-workmen »). Ces derniers ne sont couverts par aucune législation du travail. Leurs conditions

de travail sont régies par le contrat de travail, la pratique de l'entreprise et la jurisprudence tandis que la majorité de la législation du travail s'applique aux ouvriers. La loi définit les ouvriers comme toute personne employée pour effectuer un travail manuel, non qualifié, qualifié, technique, opérationnel, de bureau, ou de supervision en contrepartie d'un salaire. Cette définition exclut toutefois les personnes employées principalement à des fins de gestion ou d'administration ou celles employées dans une fonction de supervision et qui perçoivent un salaire supérieur à 10 000 INR (111 €). Toutefois, les tribunaux du travail indiens estiment que la catégorie du salarié dépend de la nature exacte de ses responsabilités et fonctions et doit être déterminée au cas par cas.

La loi encadrant la négociation collective de manière stricte, le rôle des conventions collectives en Inde est faible.

Les principales lois régissant la relation de travail en Inde sont les suivantes :

- **Constitution indienne** : elle garantit les droits et libertés individuelles et fournit le cadre de base de toutes les lois en Inde, y compris celles relatives au travail et à l'emploi ;
- **loi sur les usines (factories Act) de 1948** : elle régleme les conditions de travail dans les usines. Elle ne s'applique ni aux usines de moins de 10 salariés au cours 12 derniers mois pour celles bénéficiant de l'électricité, ni à celles de moins de 20 salariés au cours 12 derniers mois lorsqu'elles n'utilisent pas l'électricité. Par ailleurs, elle ne s'applique qu'aux personnes employées directement ou indirectement dans un processus de fabrication ou pour le nettoyage des machines ou des locaux utilisés dans le cadre de celui-ci ou pour la réalisation de tout autre travail incident ou en connexion avec le processus de fabrication (à l'exclusion de toute personne membre des forces armées) ;
- **loi sur les magasins et les établissements** : elle encadre la relation de travail au sein des établissements commerciaux d'au moins dix salariés (centres d'affaires, bureaux, entrepôts, magasins, hôtels, restaurants, parcs d'attractions, théâtres, etc). Elle est définie au niveau des Etats fédérés ;
- **loi sur les litiges du travail de 1947** : il s'agit de la principale législation régissant la résolution des conflits en Inde. Elle ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 50 salariés et aux ouvriers tels que définis par le texte, ce qui exclut un grand nombre d'autre catégorie de salariés ;
- **loi sur le salaire minimum de 1948** : elle prévoit le versement d'un taux de salaire minimum aux salariés tels que définis dans la loi (notamment toute personne qui est employée contre rémunération pour effectuer un travail, qualifié ou non, manuel ou de bureau) travaillant dans des types d'emplois spécifiques, appelés « emplois répertoriés » ;
- **loi sur l'égalité de rémunération de 1976** : elle prévoit une rémunération égale aux travailleurs masculins et féminins qui effectuent des tâches similaires ;
- **loi sur l'emploi industriel de 1946** : elle s'applique aux entreprises industrielles qui emploient au moins 100 travailleurs, sous réserve de toute règle spécifique de l'État fédéré à cet égard ;
- **loi sur le travail sous contrat de 1970** : elle vise à réglementer l'emploi des travailleurs temporaires;
- **loi sur la prévention du harcèlement des femmes au travail.**

Il est possible de consulter toutes les lois régissant la relation de travail en Inde sur le [site du ministère indien du Travail et de l'Emploi](#).

La présente fiche se concentre principalement sur les dispositions de la loi sur les usines. Toutefois, en fonction de l'activité de l'entreprise concernée, il pourra être nécessaire de se reporter à d'autres textes.

Les principales règles impératives de droit du travail indien au niveau de l'Etat central et du secteur formel sont les suivantes :

La durée du travail

- **La durée maximale de travail**

La loi sur les usines prévoit qu'un salarié adulte ne peut travailler plus de 48 heures dans une usine. La durée journalière de travail est par ailleurs limitée à 9 heures. Après approbation de l'inspecteur en chef nommé par le gouvernement, la durée maximale journalière de travail peut être dépassée afin de faciliter le changement d'équipe.

Les horaires des salariés doivent être affichés dans l'entreprise. Si tous les salariés ne travaillent pas selon les mêmes horaires, alors les ceux-ci peuvent être affichés par groupe de salariés.

Chaque usine doit disposer d'un registre du personnel indiquant notamment le nom de chaque adulte travaillant dans l'usine, la nature de son travail, le groupe auquel il est rattaché, le cas échéant. Le salarié n'est pas autorisé à travailler dans l'usine s'il n'a pas été inscrit dans ce registre.

Des dérogations peuvent être prévues mais dans tous les cas, la durée totale de travail ne peut dépasser 60 heures par semaine et le nombre total d'heures supplémentaires ne peut excéder 50 par trimestre.

- **Les heures supplémentaires**

En application de la loi sur les usines, chaque heure supplémentaire réalisée au-delà de 9 heures par jour ou de 48 heures par semaine ouvre droit à une majoration de 100%.

- **Les temps de pause et de repas**

Le salarié travaillant dans une usine ne peut travailler plus de 5 heures sans bénéficier d'une pause de 30 minutes. La plage horaire sans pause peut être portée à 6 heures après accord de l'inspecteur en chef.

L'amplitude de travail ne peut excéder plus de 10h30 par jour (sauf décision de l'inspecteur en chef de permettre de porter cette durée à 12 heures).

Les salariés ne sont pas autorisés à travailler le premier jour de la semaine (dimanche) à moins :

- qu'ils ne bénéficient d'un jour de congé dans les 3 jours précédant ou suivant ledit jour ; et
- que l'employeur ait déposé une demande auprès de l'Inspection du Travail ; et
- que l'employeur ait affiché cette modification de l'emploi du temps au sein de l'entreprise.

En aucun cas, cette modification de l'emploi du temps ne doit amener un salarié à travailler plus de dix jours de suite. L'employeur peut revenir sur sa décision de modifier l'emploi du temps du salarié jusqu'à un jour avant la période de repos prise en compensation (si celle-ci est antérieure au premier jour de la semaine exceptionnellement travaillé).

- **Le travail de nuit**

En application de la loi sur les usines, le travail de nuit est le travail effectué après minuit. Il ne peut pas y avoir deux équipes effectuant la même mission travaillant en même temps (sauf accord de l'inspecteur en chef). La loi ne prévoit pas de majoration de salaire lors du travail de nuit.

Bien que les femmes ne puissent pas travailler en dehors du créneau horaire compris entre 6h et 19h, certains Etats prévoient des exceptions à cette règle. Toutefois, le travail des femmes entre 22h et 5h est strictement interdit.

La rémunération

En vertu de la loi sur les salaires minimums, le gouvernement est tenu de fixer des salaires minimums journaliers et mensuels spécifiques à chaque secteur, en fonction des compétences du salarié. Chaque gouvernement local peut fixer son taux de salaire horaire minimum **qui ne doit pas être inférieur à celui fixé à l'échelle fédérale**, le taux de rémunération à la pièce et le taux de majoration des heures supplémentaires. Les salaires minima varient donc localement. Il convient donc de se renseigner localement sur le salaire minimum applicable en fonction des postes occupés par les salariés et de leur niveau de qualification.

[Les différents salaires minimums](#) à l'échelle fédérale sont disponibles sur le site du ministère de l'Emploi et du Travail.

Par ailleurs, le [Payment of Bonus Act](#) de 1965 prévoit que les salariés travaillant dans un établissement d'au moins 20 salariés bénéficient d'une prime d'intéressement basée sur les profits réalisés par l'entreprise, sa production, sa productivité ou tout autre critère lié à ces éléments. Cette prime doit être versée aux salariés gagnant moins de 21 000 INR par mois (soit environ 234,21 €). Le montant minimum versé correspond à 8,33% du salaire annuel du salarié ou à 100 INR (soit 1,12 €) selon le montant le plus favorable des deux.

Le paiement des salaires est principalement régi par la [loi sur le paiement des salaires](#). En cas de versement du salaire minimum légal, la loi sur les salaires minimums prévoit son versement en espèces.

Les congés payés

La loi sur les usines prévoit que tout salarié entrant dans le champ d'application du texte (voir supra) et qui a travaillé pendant une période d'au moins 240 jours au cours d'une année civile, a droit, l'année civile suivante, à un congé payé d'une journée par période de 20 jours travaillés au cours de l'année précédente. Certaines périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés, comme par exemple le congé maternité sous certaines conditions.

Les congés non pris une année peuvent être reportés l'année suivante, dans la limite de 30 jours. Toutefois, lorsque l'employeur refuse que le salarié prenne ses jours de congés payés, ceux-ci peuvent être reportés sans limite.

Le salarié peut demander à prendre ses congés en tout ou partie à tout moment, par écrit, en respectant un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 15 jours. Il peut prendre des congés payés jusqu'à trois fois maximum au cours d'une année.

Pour le calcul des congés payés, une fraction de congé d'une demi-journée est assimilée à un jour de congé et une fraction inférieure n'est pas comptabilisée. En outre, les jours fériés ne sont pas décomptés des jours de congés payés.

Les salariés perçoivent leur salaire journalier normal durant leurs congés payés.

Les jours fériés

Les jours fériés sont prévus par chaque Etat et peuvent varier d'un Etat à l'autre. Toutefois, il y a **trois jours fériés nationaux obligatoires** qui s'appliquent à tous les Etats :

- le jour de la République (26 janvier) ;
- le jour de l'indépendance (15 août) ;
- Mahatma Gandhi Jayanti (2 octobre).

En règle générale, les Etats prévoient entre 5 et 9 autres jours fériés supplémentaires. La liste des jours fériés est publiée chaque année par le gouvernement de l'Etat concerné et les employeurs sont tenus de choisir les jours fériés qu'ils observeront. Dans certains États, les employeurs sont tenus d'afficher la liste des jours fériés dans un endroit bien en vue sur le lieu de travail. Généralement, les salariés qui doivent travailler un jour férié perçoivent soit une majoration de salaire à hauteur de 50 %, soit un repos compensateur.

La santé et sécurité au travail

Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail sont beaucoup plus strictes dans certains secteurs (industrie manufacturière, mines, bâtiment, etc.). La loi sur les usines prévoit notamment la mise à disposition d'eau potable et de sanitaires, un éclairage et une ventilation des lieux adéquats, des mesures pour éviter l'inhalation de poussières, fumées et de toute autre nuisance à la santé des salariés. Des équipements et des dispositifs de sécurité doivent également être fournis en cas d'usage de machines dangereuses. En outre, la loi prévoit la prise de mesures préventives contre les explosifs, les gaz inflammables et les fumées dangereuses.

La non-discrimination

La Constitution indienne interdit toute discrimination fondée sur la religion, la race, la caste, le genre ou le lieu de naissance. La discrimination en matière de rémunération fondée sur le genre (que ce soit au moment du recrutement ou pendant la relation de travail) est interdite en vertu de la loi de 1976 sur l'égalité de rémunération.

Par ailleurs, plusieurs lois spéciales protègent certaines catégories de salariés contre les discriminations en matière d'emploi. Par exemple, la loi de 2016 sur les droits des personnes handicapées interdit la discrimination fondée sur le handicap, la loi sur les prestations de maternité interdit la discrimination fondée sur la maternité et la loi de 2017 sur le virus de l'immunodéficience humaine et le syndrome d'immunodéficience acquise interdit la discrimination à l'égard des personnes vivant avec le VIH et interdit également l'exigence d'un test de dépistage du VIH comme condition préalable à l'obtention d'un emploi.