

Inde - Les femmes au travail – évolutions législatives



ASIE

Conformément à son engagement de promouvoir la parité en Inde, le gouvernement met l'accent depuis quelques années sur l'autonomisation économique des femmes, effort illustré par des politiques de soutien à la participation des femmes au monde du travail.

Avec un des taux d'emploi de femmes le plus bas d'Asie et en constant déclin¹, le gouvernement est conscient qu'une faible représentation des femmes dans la force de travail freine le développement économique du pays.

Bien que certaines lois prévoyant des mesures protectrices applicables à l'emploi des femmes existent déjà², le gouvernement a adopté de nombreuses mesures visant à inciter les femmes à rejoindre ou rester dans le monde du travail en améliorant leurs conditions de travail.

Cet article donne un bref aperçu de ces nouvelles mesures et des obligations mises à la charge des employeurs:

■ I.LE MATERNITY BENEFIT (AMENDMENT) ACT, 2017

Entré en vigueur le 1 avril 2017, le Maternity Benefit (Amendment) Act, 2017 (la « **Loi Révisée** ») modifie le Maternity Benefit Act, 1961 (la « **Loi Maternité** »).

¹ 35% en 1990 et 27% en 2017 alors que la Chine avait un taux de 61% en 2017 (source: Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate), International Labour Organization, ILOSTAT database)

² comme the Equal Remuneration Act, 1976, the Factories Act, 1948 ou the Employees' State Insurance Act, 1948

1. Congé maternité

La Loi Révisée augmente le conge maternité de **12 à 26 semaines** pour les mères de deux enfants maximum. Les mères adoptantes ou commanditaires bénéficient désormais de 12 semaines.

Avec cette réforme, l'Inde se place dans le top 3 des pays les plus généreux, derrière le Canada et la Norvège.

2. Télétravail

La Loi Révisée introduit le télétravail pour les femmes de retour de congé maternité selon des modalités à définir avec l'employeur.

3. Pause d'allaitement

Chaque mère (ayant accouché) bénéficie de 2 pauses d'allaitement journalières jusqu'aux 15 mois de l'enfant.

4. Crèche d'entreprise

Depuis le 1 juillet 2017, tout établissement employant au moins 50 salariés a l'obligation de mettre à la disposition des salariés une crèche.

Du fait d'une rédaction lacunaire de la Loi Révisée, cette disposition a soulevé de nombreux débats, notamment quant à la détermination de son seuil d'applicabilité: cette obligation s'applique-t-elle aux établissements de plus de 50 salariés femmes ou de 50 salariés indépendamment de leur sexe? A défaut de définition spécifique du terme 'salarié', cette obligation s'applique ainsi à tout établissement employant au moins 50 salariés, indépendamment du nombre de femmes.

A noter, deux autres lois créent une obligation similaire :

- **L'article 48 du Factories Act, 1948** impose aux usines employant au moins 30 femmes une obligation similaire;
- L'article 23 du nouveau **Maharashtra Shops and Establishments (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 2017** crée la même obligation pour les établissements employant au moins 50 salariés

Bien que cette disposition soit entrée en vigueur le 1 juillet 2017, la Loi Révisée est muette sur les modalités de mise en place des crèches. Le Ministère du Travail a, par circulaire en date du 17 novembre 2017, enjoint les états à adopter les règles d'application dans les tous meilleurs délais.

Le 12 février 2018, le Ministère du Travail a également publié le projet de Maternity Benefit (Crèche in the Mine Establishments) Rules 2018 (le « **Projet de Règles** ») prévoyant l'application des Mines Crèches Rules, 1966 (les « **Règles de Crèche** ») aux mines couvertes par la Loi Maternité.

Les Règles de Crèche prévoient de manière relativement détaillée les modalités de mise en œuvre des crèches dans les établissements miniers, règles précisées d'avantage par le Projet de Règles qui prévoit, notamment le périmètre dans lequel la crèche doit être établie (500 mètres) et les enfants pouvant être accueillis en crèche.

Compte tenu du nom du Projet de Règles, l'applicabilité du Projet de Règles aux établissements commerciaux (et non aux seuls établissements miniers) reste incertaine. A

défaut, les établissements commerciaux resteront dans la même situation de vide législatif et réglementaire.

Fin 2017, le gouvernement a toutefois précisé les modalités de financement des crèches en annonçant que les employeurs devaient supporter l'intégralité de coût de mise en œuvre et de fonctionnement, soulevant par ailleurs la question du traitement fiscal d'un tel avantage en nature qui reste en suspens à ce jour.

Bien que cette réforme doive être saluée, de nombreux acteurs s'interrogent sur l'impact que de telles obligations (et des coûts y associés) pourraient avoir sur l'embauche des femmes, notamment pour les PME et les start ups.

■ II. LE MAHARASHTRA SHOPS AND ESTABLISHMENTS (REGULATION OF EMPLOYMENT AND CONDITIONS OF SERVICE) ACT, 2017

Le Maharashtra Shops and Establishments (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 2017 (la « **Loi SE** »), qui reprend en grande partie le loi modèle de 2016 proposée aux états, est entrée en vigueur le 19 décembre dernier.

La Loi SE, applicable dans l'état du Maharashtra, contient certaines dispositions protectrices :

- **Horaires de travail** : les femmes peuvent travailler entre 7h et 21h30. Au-delà de 21h30, les femmes doivent y consentir et les employeurs doivent mettre en place des moyens de transport.
- **Discrimination** : la discrimination à l'égard des femmes en matière de recrutement, promotion, salaire et formation est interdite.
- **Crèche** : la Loi SE impose la mise en place

de crèche dans tout établissement d'au moins 50 salariés.

- **Harcèlement sexuel** : les employeurs doivent respecter la loi sur le harcèlement sexuel décrite ci-dessous.

■ II. LE SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE (PREVENTION, PROHIBITION AND REDRESSAL) ACT, 2013

Le Gouvernement a promulgué le Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (la « **Loi SH** ») et les Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013 (les « **Règles SH** ») imposant aux employeurs la mise en place de politiques de prévention et de redressement du harcèlement sexuel³ au travail.

Il convient de noter que, selon la Loi SH, peuvent être victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail toute salariée mais également toute autre femme présente sur le lieu de travail (y compris les clientes).

En application de la Loi SH, chaque établissement de plus de dix salariés est tenu de mettre en place un **comité interne sur le harcèlement sexuel (« CISH »)**. En cas d'établissements multiples, cette obligation s'applique à chaque établissement dépassant le seuil de 10 salariés.

Les CISH doivent être composés à moitié par des femmes, compter un membre indépendant sensibilisé à la cause des femmes et être présidés par une femme. Les CISH sont en charge du traitement des plaintes. Des procédures d'enquête, au cours desquelles les CISH se

³ lequel inclut tout comportement inopportun déterminé par des motifs sexuels, tels que contacts physiques, avances ou demandes à caractère sexuel, remarques connotées, comportement physique, verbal ou non verbal inopportun

sont vus attribuer par la Loi SH les mêmes pouvoirs que les juridictions civiles, sont également prévues.

Outre la création de CISH, la Loi SH met à la charge des employeurs certaines obligations, notamment :

- offrir des conditions de travail exemptes de harcèlement ;
- adopter des règles internes de prévention et de redressement du harcèlement sexuel ;
- afficher la composition du CISH et les peines applicables en cas de harcèlement sexuel ;
- organiser des ateliers de sensibilisation pour les salariés et les membres du CISH.

Chaque CISH doit préparer un **rapport annuel** mentionnant le nombre de plaintes et les actions de prévention et de sensibilisation prises par l'employeur. L'employeur doit s'assurer de la remise de ce rapport.

En cas de manquement, l'employeur sera passible d'une **amende de 50.000 roupies**. En cas de manquement continu ou répété, la Loi SH prévoit que l'amende pourra être doublée, la radiation de la société et/ou la révocation de ses licences.



Plus d'infos juridiques sur l'Asie :
[> Singapore – Proposed changes to the Employment Act](#)

[> India - further amendments to the Companies Act, 2013](#)

[> India - e-FRRO portal for foreign nationals](#)



Pour toute information complémentaire, merci de contacter :

asia@dsavocats.com

Pour vous désinscrire cliquer [ici](#)