

02 mai 2016 - n°6 - [KARTEA](#) - Zoom sur les Ressources Humaines et le Droit du travail local en Inde



Au sommaire de ce 6ème numéro - Mai 2016 - **Zoom sur les Ressources Humaines et le Droit du travail local en Inde** :

- **L'Inde, 3ème puissance économique mondiale en 2030 ?**
- **Lois fédérales et Droit du travail en Inde**
- **Horaires de travail en Inde**
- **Congés payés et jours fériés en Inde**
- **Motifs de rupture du contrat de travail en Inde**
- **Contrat de travail écrit en Inde**
- **Formation KARTEA - Droit du travail en Inde**
- **Actualités des Ressources Humaines Internationales**
- Formation **Droit du travail aux Etats-Unis** et Formation **Droit du travail en Chine**
- Les prochains **événements KARTEA**

Bonne lecture ! - Emilie Collin, Directrice de KARTEA

L'Inde, 3ème puissance économique mondiale en 2030 ?

Avec 1,2 Md d'habitants, l'Inde est le deuxième pays le plus peuplé au monde après la Chine.

Selon le FMI, le PIB indien s'est établi en 2015 à 2 182 Mds USD, ce qui fait du pays la **septième puissance économique mondiale**, entre la France et l'Italie. Avec un PIB mesuré en parité de pouvoir d'achat, l'Inde se hisse cependant au troisième rang mondial, après les États-Unis et la Chine.

Les fondamentaux économiques de l'Inde se sont largement améliorés depuis 2014 (accélération de

la croissance à 7,3 % en 2015; maîtrise de l'inflation à 5,4 % en moyenne; réduction du déficit courant à 1,4 % ; déficit budgétaire de 4,1 %), malgré le contexte de ralentissement de l'économie mondiale.

Selon les prévisions, cette dynamique pourrait se renforcer en 2016-2017, **faisant de l'économie indienne la plus dynamique du monde.**

L'Inde pourrait devenir la troisième puissance économique mondiale à l'horizon 2030. Ses atouts sont nombreux et la distinguent de son grand voisin chinois : forte baisse du ratio de dépendance du fait d'une dynamique démographique favorable, classe très nombreuse d'entrepreneurs privés et valeurs bien ancrées de démocratie et d'État de droit. (Source : Trésor).

Lois fédérales et Droit du travail en Inde

Les lois fédérales peuvent s'appliquer selon :

- Une catégorie de salariés (notamment les administratifs ou cadres avec fonction de direction)
- Un secteur d'activité : par exemple le secteur industriel
- Le secteur « organisé » ou non

Pour en savoir plus, [téléchargez la liste des principales lois fédérales applicables en Inde.](#)

Horaires de travail en Inde

Selon le Factories Act de 1948, la durée du travail en Inde est de **maximum 48 heures par semaine.**

Le temps de travail journalier ne doit pas dépasser **9 heures au maximum.**

Il est indispensable de respecter au minimum 1 jour de repos par semaine : **pas de travail le dimanche** (1er jour de la semaine).

Il existe des restrictions pour le travail des jeunes et des femmes avec des horaires de travail compris uniquement entre 6h et 19h.

Congés payés et jours fériés en Inde

Congés payés

Après 240 jours (8 mois) d'ancienneté, les salariés ont droit aux congés payés avec 1 jour acquis pour 20 jours travaillés.

Jours fériés

On recense **3 jours fériés** au niveau national :

- Jour de la République
- Jour de l'Indépendance
- Jour de l'anniversaire de Mahatma Gandhi

D'autres jours fériés sont prévus au niveau des Etats, l'Inde étant un pays fédéral.

Motifs de rupture du contrat de travail en Inde

Les motifs de licenciement sont :

- Pour faute : Dismissal.

Quelques exemples : insubordination, vol, grève illégale...

L'employeur doit laisser au salarié l'opportunité de s'expliquer durant un entretien disciplinaire.

- Lié à la personne du salarié : Discharge.

Il s'agit de salariés n'ayant pas commis de faute.

Le licenciement économique pour les entreprises de plus de 50 salariés :

Le Retrenchment (licenciement économique) est régi par l'Industrial Disputes Act.

Le préavis dépend de la taille de l'entreprise :

- entre 50 et 99 salariés : 1 mois de préavis

- plus de 100 salariés : 3 mois de préavis.

Dans le cas d'un licenciement économique, une information doit être fournie à l'inspection du travail (qui doit donner son autorisation si l'entreprise a plus de 100 salariés).

Les départs sont définis selon le principe du "Last in, first out".

Contrat de travail écrit en Inde

Il n'est **pas obligatoire de conclure un contrat de travail écrit en Inde**. Toutefois, certains établissements industriels doivent se conformer aux Industrial Employment (Standing Orders) Act 1946, qui fixe des conditions.

Certaines lois qui régissent les entreprises locales exigent de renseigner par écrit les informations les plus importantes.

Lorsqu'un contrat de travail est écrit, il devra généralement comprendre les éléments suivants:

- la position et les fonctions de l'employé.
- La rémunération y compris d'autres avantages tels que la prime et les contributions de fonds de prévoyance.
- Les heures de travail, les vacances, les congés.
- Durée de l'emploi (le cas échéant) et les dispositions de licenciement.
- Les dispositions de règlement des différends.

Formation KARTEA - Droit du travail local en Inde

KARTEA propose une **formation sur le droit du travail local en Inde**.

Au programme :

- Connaître la législation du travail,
- Comprendre les modalités de mise en place de la relation de travail,
- Savoir gérer son personnel,
- Connaître les modalités de rupture du contrat de travail,
- Savoir identifier le coût du travail.

Nous pouvons animer une session intra-entreprise sur mesure dans votre entreprise, à la date de votre choix.

Pour vous inscrire ou en savoir plus, contactez-nous :

- par téléphone : 01 75 21 32 29
- par email : formation@kartea.fr
- sur notre [site internet](#)

Téléchargez la fiche formation en [cliquant ici](#).

Actualités des Ressources Humaines Internationales

Salaire minimum au Royaume-Uni

Depuis le 1er avril 2016, le Royaume-Uni met en place le nouveau salaire minimum pour les salariés âgés de 25 ans et plus: National Living Wage (NLW). Ce salaire minimum de 7,20 £/heure vient compléter les salaires minimums déjà applicables au Royaume-Uni pour les salariés âgés de moins de 25 ans.

De plus, les sanctions ont été doublées pour les employeurs qui ne respectent pas les salaires minimums applicables. La sanction financière s'élève désormais à 200% du montant de salaire en-dessous du salaire minimum, pour chaque salarié concerné.

Prestations en espèces au Royaume-Uni

Chaque année, les prestations en espèces sont revalorisées. Exceptionnellement, les prestations Statutory Maternity Pay (SMP), Statutory Paternity Pay (SPP), Statutory Adoption Pay (SAP), Statutory Sick Pay (SSP), restent identiques à 2015.

Indemnités de licenciement au Royaume-Uni

Depuis le 6 avril 2016 - début de l'année fiscale au Royaume-Uni - les limites pour le calcul des indemnités de licenciement pour motif économique ont été augmentées. Le salaire hebdomadaire pris en compte est plafonné à 479 £.

Ce plafond de 479 £/semaine sert de référence également à l'indemnité maximale octroyée par les tribunaux britanniques pour un licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse (unfair dismissal). Le montant total des indemnités s'élève désormais à 78 962 £.

Formation Droit du travail aux Etats-Unis et Droit du travail en Chine : Dates supplémentaires !

Suite à la demande de nos clients, nous avons ajouté **2 dates** à Paris:

- [Formation droit du travail aux Etats-Unis](#) le 14 juin 2016
- [Formation droit du travail en Chine](#) le 30 juin 2016

Pour toute inscription avant le 29 mai 2016, vous bénéficiez d'une réduction de 100 € HT.

Contactez-nous au 01 75 21 32 29 ou par email formation@kartea.fr.

Les prochains événements KARTEA

Mai 2016 :

- 3 mai 2016 : **Droit du travail en Inde**
- 24 et 25 mai 2016 : Impôts/fiscalité en Europe, Asie et Amérique
- Du 31 mai au 2 juin 2016 : Mobilité internationale – niveau 2

Juin 2016 :

- 14 juin 2016 : **Droit du travail aux Etats-Unis**
- 28 juin 2016 : **Droit du travail au Brésil**
- 30 juin 2016 : **Droit du travail en Chine**

Juillet 2016 :
- 12 juillet 2016 : **Droit du travail à Hong-Kong**

Retrouvez le calendrier complet de nos formations 2016 sur notre [site internet](#).

[KARTEA](#) - 01 75 21 32 29 - contact@kartea.fr