



CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LES PRINCIPAUX AMENDEMENTS APPORTÉS AU WORKERS' RIGHTS ACT 2019 PAR LE "FINANCE ACT 2023"

Ce document ne présente pas l'intégralité des amendements du "Finance Act 2023" et notamment n'inclut pas les amendements relatifs au "PRGF" et aux "part-time workers".

Durée du travail

Nouvelle section 21 (2) relative aux "compressed hours".

Possibilité pour l'employeur ou l'employé d'organiser la durée de travail hebdomadaire sur 4 jours au lieu de 5 jours moyennant l'accord des deux parties.

Calcul du taux horaire

Modification de la section 25 sur le "notional calculation of basic hourly rate".

Nouvelle méthode de calcul du taux horaire qui se fait sur la base de 195 heures par mois pour un "full-time worker".

Assurance

Nouvelle sous-section 32 (6A).

Obligation pour les employeurs de souscrire une assurance accident pour couvrir les salariés qui doivent continuer à travailler alors qu'un "safety bulletin" est en vigueur.

Conditions météorologiques extrêmes

Modification de la section 32 sur "payment of remuneration in other specific circumstances".

Obligation de payer le salarié au taux horaire normal en cas d'émission d'un bulletin météorologique obligeant les salariés à rester chez eux (comme pendant les avertissements cycloniques de classe 3 et 4).

Droit au report de congés non pris

Modification de la sous-section 45 (8) relative aux "annual leave".

Option donnée au salarié de demander le report de congé payé non pris au lieu de recevoir le paiement. En cas de fin de contrat, l'employeur a l'obligation de payer les congés reportés non pris (à distinguer toutefois de la section 31 (5) qui prévoit le non-paiement des congés non pris de l'année en cours en cas de démission ou de licenciement pour faute).

Mention sur les fiches de salaire

Modification de l'annexe 2 (9A).

Nouvelle mention à ajouter dans les fiches de salaire en cas de report des congés payés non pris en vertu de la nouvelle sous-section 45 (8) : Number of accumulated leave as at January.



Crèche

Nouvelle Section 52 A

Obligation mise à la charge de tout employeur qui a plus de 250 salariés, de mettre à disposition une crèche sur le lieu de travail (ou dans la limite de 1 km du lieu de travail) pour les enfants de moins de 3 ans.

Congé maternité

Modification de la sous-section 52 (4) relative au congé maternité.

En cas de fausse couche, la salariée a droit à 5 jours supplémentaires de congé rémunéré.

Congé paternité

Modification de la section 53.

Droit à un congé paternité de 5 jours consécutifs en cas d'adoption d'un enfant de moins de 12 mois.

Congé maladie

Modification de la section 47 A ("Leave to care for child, parents and grand parents with healthcare-related issues").

Le droit du salarié à demander à bénéficier d'un congé, dans la limite de 10 jours par an (pris sur ses droits de congé payé, de congé maladie et/ou sur le vacation leave) est étendu aux situations où le salarié doit s'occuper de ses parents ou de ses grands-parents qui ont des problèmes de santé - en plus de ses enfants.

Procédure de licenciement

Modification de la section 64 (2) (a) et (5) relative au "protection against termination of agreement".

La procédure disciplinaire ne peut avoir lieu qu'en organisant un comité disciplinaire tenu oralement ("oral hearing") et non plus de manière écrite.

Obligation pour l'employeur de fournir, avant la tenue du comité et sur demande du salarié, les informations et documents que l'employeur produira pendant le comité.

Droit au salarié à être réintégré

Modification de la section 69 A relative au "reinstatement".

Renforcement des droits du Ministère du travail qui peut décider de référer la demande d'un salarié à être réintégré auprès du Employment Relations Tribunal.

L'employé dispose d'un délai de 15 jours pour déposer une plainte auprès du "supervising officer".

Congé pour événement culturel ou sportif

Modification de la section 50 "Leave to participate in international sport events".

Le salarié qui participe à un événement international sportif ou culturel a droit à un congé non payé.

Allocation transport

Modification de la sous-section 59 (7) relative au transport des salariés.

Augmentation de l'allocation mensuelle de carburant de 10 % par rapport au montant appliqué en décembre 2021, avec un minimum de 1 000 Rs et un maximum de 2 000 Rs.

Entrée en vigueur

Les amendements sont entrés en vigueur le **20 juillet 2023** (sauf pour les amendements à la section 69A qui sont entrés en vigueur rétroactivement au **1er juillet 2022**).

Le présent document a pour objet de fournir des informations générales non-exhaustives. Il ne constitue en aucun cas un démarchage, une sollicitation, une offre de services et/ou un acte de conseil juridique. Son contenu a été préparé avec le plus grand soin. Toutefois, LEGIS and Partners Ltd ne garantit pas le caractère exact ou complet des informations qui y figurent et ne pourra en aucun cas être tenu responsable de tous dommages de toute nature, directs ou indirects, matériels ou autres, résultant de l'utilisation des informations présentées.