

Questionnaire – Embauche des travailleurs

www.doingbusiness.org

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de votre participation au projet *Doing Business* de la Banque Mondiale et de la Société Financière Internationale. Le rapport publié l'année dernière, *Doing Business 2008*, fut un grand succès reconnu dans plus de 3500 articles de presse, et ceci grâce à la contribution de 5000 experts dans 178 pays. Depuis sa création en 2004, le rapport *Doing Business* a inspiré plus de 113 réformes d'ordre légal et administratif. Ces réformes facilitent l'activité des entreprises dans des pays aussi divers que l'Égypte et l'Estonie.

Grâce à ces réformes, plus d'entreprises sont en train de se former. Tel est le constat de *Doing Business 2008*. Votre participation a été indispensable à ce succès.

Pour le rapport *Doing Business 2009*, nous sommes très heureux de pouvoir compter sur votre expertise. Nous aimerions savoir si des réformes législatives ou réglementaires affectant le droit du travail ont été introduites depuis juin 2007.

Nous vous remercions de bien vouloir renvoyer le questionnaire dûment rempli dans les prochains 20 jours, au plus tard le 14 février 2008 à cchapparoyedro@worldbank.org. Nous demeurons à votre entière disposition pour toute question concernant ce questionnaire.

Vous trouverez de nombreuses informations complémentaires ainsi que toutes les données sur notre site internet : www.doingbusiness.org. Nous aimerions aussi vous faire part du lancement de blog sur le projet *Doing Business* en anglais : <http://blog.doingbusiness.org>

Nous vous remercions à nouveau de votre précieuse contribution au projet de la Banque Mondiale.

Veuillez bien agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les plus respectueux.

César Chaparro Yedro

César Chaparro Yedro
Email: cchapparoyedro@worldbank.org
Tél: 202-458-9057
Télécopie: 202-473-5758

Comment procéder

1. Veuillez passer en revue les données de l'étude de cas pour mieux comprendre le contexte du questionnaire.
2. Veuillez mettre à jour vos coordonnées, les informations que vous voudriez que nous publions et les coordonnées des autres participants ayant contribué à cette étude.
3. Dans la première section, vous devrez répondre à des questions portant sur le droit du travail en vigueur et sur des réformes récentes ou attendues. Dans la deuxième section nous vous prions de revoir les informations de l'année dernière afin de mettre en évidence tous les changements survenus **depuis juin 2007**. Nous vous demandons également de corriger toute information qui vous semble inexacte. Veuillez indiquer le fondement juridique de vos réponses. Dans la troisième section, nous vous prions de bien vouloir répondre à quelques questions supplémentaires sur les conventions collectives. Dans l'annexe nous vous demandons de répondre à quelques questions liées au genre et aux opportunités de travail pour les femmes.
4. Prière d'indiquer vos réponses de cette année dans les espaces vides entre crochets. Veuillez justifier ces réponses en incluant tous les calculs nécessaires. Si des hypothèses supplémentaires sont nécessaires pour répondre à certaines des questions, prière de formuler l'hypothèse que vous jugez la plus plausible, de nous avertir de votre choix et de nous signaler en quoi celui-ci serait nécessaire.
5. Lorsque vous modifiez une réponse, veuillez tenir en compte les définitions suivantes:
Correction: une correction résulte d'une erreur des données présentées. Veuillez noter que la dernière mise à jour du questionnaire date de juin 2007.
Réforme: une réforme est une modification du texte de la loi ou de la pratique qui a eu lieu après juin 2007.
6. Si plus de 50% du secteur manufacturier est couvert par les conventions collectives et ces conventions s'appliquent aussi aux sociétés non signataires, merci de commencer par la question n° 9 et ensuite de remplir le restant du questionnaire à partir de la question n° 1; sinon, prière de commencer directement par la question n° 1.

Étude de cas

Nous nous fondons sur une relation de travail classique, avec les hypothèses ci-dessous concernant le salarié et l'employeur:

Le salarié:

- Est un employé ne participant pas à la gestion de l'entreprise et travaillant dans le secteur **manufacturier**.
- Est un salarié de sexe **masculin** âgé de 42 ans, travaillant à **plein temps** dans la même société depuis **20 ans**.
- Touche, pendant toute la durée de son emploi, un salaire, auquel s'ajoutent des avantages sociaux, équivalent au salaire moyen du pays.
- Son salaire est versé à la même fréquence que celui de la majorité des salariés de pays.
- Réside à (ville la plus peuplée de votre pays).
- Est un citoyen en règle de la même race et de la même religion que la majorité de la population du pays.
- N'est membre d'aucun syndicat, à moins que l'adhésion à un syndicat soit imposée par la loi.

L'employeur:

- Est une société à responsabilité limitée (ou l'équivalent en pays).
- Est établie à (ville la plus peuplée).

- Exerce son activité dans le secteur manufacturier.
- Emploie **201 salariés**.
- Est soumise aux conventions collectives dans les pays où ces conventions régissent plus de la moitié du secteur industriel et s'appliquent également aux sociétés non signataires.
- Se conforme à toutes les lois et règlements mais n'accorde pas à ses salariés d'autres avantages que ceux prescrits par la loi, les règlements et, le cas échéant, les conventions collectives.

Information Générale Existantes

	Veillez mettre à jour vos coordonnées, si applicable.	Souhaitez-vous que les informations suivantes soient publiées ?
Civilité (M., Mme, etc.)	[]	<input type="checkbox"/>
Nom	[] (prénom) [] (nom de famille)	<input type="checkbox"/>
Fonction	[]	<input type="checkbox"/>
Société	[]	<input type="checkbox"/>
Adresse postale	[] (numéro et rue) [] (ville) [] (état/province) [] (pays) [] (code postal)	<input type="checkbox"/>
Téléphone	[]	<input type="checkbox"/>
Portable	[]	<input type="checkbox"/>
Fax	[]	<input type="checkbox"/>
Courrier électronique	[]	<input type="checkbox"/>
Site Internet	[]	<input type="checkbox"/>

Autres Contributeurs:

	Nom	Société et fonction	Courrier électronique	Numéros de téléphone
1^{er} participant	[] (prénom) [] (nom de famille)	[] (Cabinet) [] (position)	[]	[]
2^{ème} participant	[] (prénom) [] (nom de famille)	[] (Cabinet) [] (position)	[]	[]
3^{ème} participant	[] (prénom) [] (nom de famille)	[] (Cabinet) [] (position)	[]	[]
4^{ème} participant	[] (prénom) [] (nom de famille)	[] (Cabinet) [] (position)	[]	[]
5^{ème} participant	[] (prénom) [] (nom de famille)	[] (Cabinet) [] (position)	[]	[]

I. RÉFORMES, LOIS ET RÈGLEMENTS

1. Réforme du droit du travail	
<p>a. Y a-t-il eu des réformes affectant les lois ou les règlements en matière du droit du travail cette année? <i>(La réponse est Oui si une nouvelle loi ou règlement du travail a été adoptée ou si une loi ou règlement du travail a été amendée depuis juin 2007. Si Oui, merci de décrire ces changements et, si possible, de joindre une copie de la nouvelle loi ou règlement. Veuillez également tenir compte des décisions des tribunaux dans ce domaine)</i></p>	
Réponse: []	
<p>b. Y a-t-il des réformes prévues des lois ou règlements en matière du droit du travail dans votre pays entre maintenant et le 1er juin 2008? <i>(Si oui, merci de décrire ce projet en précisant si possible les dates)</i></p>	
Réponse: []	

2. Droit du travail en vigueur	
<p>a. Quelle est la loi du travail la plus importante applicable dans votre pays? <i>(Veuillez indiquer le nom et la date)</i></p>	
Réponse: []	
<p>b. Dans votre pays, quelles sont les autres lois et règlements importants dans le domaine des relations individuelles et collectives de travail? <i>(Veuillez indiquer les noms et les dates)</i></p>	
Réponse: []	

II. MISE À JOUR DE L'ENQUÊTE

II. A. DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT

3. Contrats à durée déterminée	
<p>a. Les contrats à durée déterminée sont-ils interdits pour les tâches permanentes?</p>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
<p>b. Quelle est la durée maximale pour un contrat à durée déterminée (exprimée en mois) en l'absence de tout renouvellement du contrat?</p>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
<p>c. Quelles sont les dispositions qui permettent de reconduire un contrat à durée déterminée au-delà de la durée maximale initialement prévue? <i>(Veuillez indiquer le nombre et la durée de reconductions autorisées)</i></p>	

Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
d. Quelle est la durée maximale cumulée d'une relation de travail à durée déterminée (en mois), reconductions comprises?	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
Législation applicable: []	
Avez-vous modifié l'information de l'année dernière? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Si oui, veuillez indiquer s'il s'agit d'une correction ou d'une réforme et expliquer. Correction <input type="checkbox"/> Réforme <input type="checkbox"/> []	

4. Salaire minimum	
a. Quel est le salaire minimum applicable au salarié décrit dans cette étude de cas à la page 2 (« notre salarié type »)? <i>(Veuillez indiquer le salaire minimum brut (c. à d. le salaire total avant déduction des impôts et taxes) et préciser la période salariale et la devise (ex: euro(s)/mois). S'il existe de multiples niveaux de salaire minimum qui peuvent s'appliquer à notre salarié type, veuillez l'indiquer et communiquer le salaire minimum applicable au plus grand nombre de salariés dans le secteur manufacturier. S'il n'existe pas de salaire minimum dans votre pays ou si le salaire minimum est valable uniquement pour le secteur public, veuillez répondre par N/A)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
b. Quel est le salaire minimum pour un salarié de 19 ans qui travaille pour la première fois? <i>(Veuillez indiquer le salaire minimum pour un salarié de 19 ans avec exactement un an moins un jour (i.e. 364 jours) d'expérience professionnelle dans son premier emploi. Vous pouvez également exprimer le montant en pourcentage du salaire indiqué en réponse à la question 4.a)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
c. Existe-t-il des dispositions relatives à la rémunération ou à l'octroi d'avantages sociaux obligatoires liés au salaire qui sont applicables soit à notre salarié type soit au salarié âgé de 19 ans? <i>(Quelques exemples de ces avantages sont: prime de vacances, allocations de logement ou de repas, remboursement des frais de transport quotidiens et versement d'un treizième mois de salaire. Prière de ne pas prendre en compte les impôts, taxes ou prestations sociales payés par les employeurs pour le compte des salariés)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
Législation applicable: []	

Avez-vous modifié l'information de l'année dernière? Oui Non

Si oui, veuillez indiquer s'il s'agit d'une correction ou d'une réforme et expliquer.

Correction Réforme

[]

II.B. RIGIDITÉ DES HORAIRES DE TRAVAIL

5. Horaires de travail	
a. Quelle est la longueur d'une journée de travail standard? <i>(Il s'agit du nombre d'heures de travail journalier d'un salarié avant qu'il ait droit au paiement d'heures supplémentaires)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
b. Combien d'heures supplémentaires un <u>salarié</u> peut-il <u>généralement accepter</u> d'effectuer? <i>(Veuillez indiquer le nombre d'heures supplémentaires maximum en dehors de circonstances exceptionnelles telles que définies à la question 5.d)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
c. Combien d'heures supplémentaires la <u>société</u> peut-elle <u>généralement demander</u> d'un salarié? <i>(Veuillez indiquer le nombre d'heures supplémentaires maximum en dehors de circonstances exceptionnelles telles que définies à la question 5.d)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
d. Combien d'heures supplémentaires un <u>salarié</u> peut-il <u>accepter</u> d'effectuer dans des circonstances <u>exceptionnelles</u>? <i>(Des circonstances exceptionnelles sont (par exemple, mais pas limitées à): remplacement d'un salarié absent, travail en cas de catastrophe naturelle, déménagement lorsqu'un entrepôt n'est plus assez grand pour satisfaire les besoins de la société. Veuillez indiquer le nombre d'heures supplémentaires autorisées dans de telles situations et dresser une liste de ces situations)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
e. Combien d'heures supplémentaires la <u>société</u> peut-elle <u>demander</u> d'un salarié dans des circonstances <u>exceptionnelles</u> ? <i>(Des circonstances exceptionnelles sont définies à la question 5.d)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
f. Quel est le nombre minimum d'heures requises entre deux journées de travail?	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
g. Quel est le nombre maximum d'heures de travail journalier autorisé? <i>(Ce nombre est égal à la somme du nombre d'heures normales de travail, plus le nombre maximum d'heures supplémentaires autorisées au cours d'une même journée, sous réserve de toute obligation relative aux durées de repos minimum)</i>	

Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
h. Combien de jours une semaine de travail normale dans le secteur manufacturier compte-t-elle? <i>(Veuillez répondre en vous appuyant sur les pratiques habituelles des entreprises plutôt que sur les dispositions légales)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
i. Quel est le nombre maximum de jours de travail hebdomadaire? <i>(La réponse à cette question est 7, moins le nombre de jours de repos par semaine imposé par la loi en toutes circonstances)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
j. Combien d'heures une semaine de travail normale compte-t-elle au maximum? <i>(Cette variable mesure la durée légale maximum d'une semaine de travail normale, <u>sans les heures supplémentaires</u>)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
k. Quelles sont les dispositions relatives aux méthodes d'établissement de la durée moyenne habituelle du travail? <i>(Veuillez indiquer si votre pays autorise l'employeur à calculer la durée moyenne des heures de travail hebdomadaires d'un salarié (avant les heures supplémentaires) sur une certaine période de temps; par exemple, la moyenne légale est de 40 heures par semaine sur l'ensemble de l'année ou du trimestre mais peut être supérieure ou inférieure à 40 heures pour une semaine quelconque.)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
l. La semaine de travail d'un employé donné peut-elle atteindre 50 heures (heures supplémentaires comprises) pendant deux mois chaque année pour répondre aux besoins saisonniers d'une augmentation de la production ? <i>(Veuillez tenir compte de toutes les dispositions applicables, notamment des types d'exceptions et de restrictions examinées ci-dessus. On supposera que: (i) la société dispose de la flexibilité nécessaire pour tirer parti d'une disposition relative au calcul de la moyenne des heures de travail; (ii) les salariés acceptent d'effectuer les heures supplémentaires demandées; et (iii) la société a obtenu l'agrément nécessaire pour recourir aux heures supplémentaires qu'elle est en droit de solliciter. Si dans votre pays l'octroi d'un congé compensatoire est obligatoire suite à la réalisation d'heures supplémentaires, n'oubliez pas de l'indiquer dans votre analyse)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
m. Existe-t-il des restrictions concernant le travail de nuit qui s'appliquent à notre salarié? <i>(La réponse est Oui si: (i) il existe des restrictions portant sur le nombre maximum d'heures de travail pouvant être effectuées la nuit ; et/ou si (ii) des primes spécifiques sont accordées pour le travail de nuit. La réponse est Non si: (i) il existe de telles restrictions mais celles-ci ne s'appliquent pas à notre salarié type en raison de son sexe (masculin) et de son âge (42 ans); ou si: (ii) la seule restriction est qu'il y ait un taux de rémunération plus haut pour les heures supplémentaires faites de nuit que pour les heures supplémentaires faites de jour. Veuillez expliquer toute éventuelle restriction)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []

<p>n. Existe-t-il des restrictions quant au travail effectué pendant les « congés hebdomadaires » qui s'appliquent à notre salarié? <i>(La réponse est Oui s'il existe des restrictions portant sur le travail effectué pendant les congés hebdomadaires (dimanche, samedi ou vendredi, suivant le pays concerné). Ces restrictions peuvent consister par exemple en: (i) une interdiction complète; (ii) une désignation explicite de certain(s) jour(s) de la semaine comme étant des congés hebdomadaires que l'employeur ne peut pas changer sans le consentement du salarié; (iii) la fixation d'un maximum spécifique d'heures de travail pour un tel jour; (iv) l'octroi de primes exceptionnelles en cas de travail un tel jour; ou (v) l'existence d'un congé compensatoire. La réponse est Non si la seule restriction est un taux de rémunération plus haut pour du temps supplémentaire fait un jour de repos. Veuillez expliquer toute éventuelle restriction)</i></p>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
<p>o. Quel est le montant de la prime accordée pour les heures supplémentaires? <i>(Si le niveau des primes obligatoires accordées pour les heures supplémentaires varie, merci de bien vouloir expliquer la méthode de calcul; ex: 15 % pour les huit premières heures et 35 % au-delà; 60 % le dimanche et les jours fériés)</i></p>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
<p>p. Quel est le nombre obligatoire de jours de congés payés par an (en jours ouvrables) dans le secteur manufacturier après 20 ans d'emploi continu? <i>(Si la disposition légale est exprimée en journées calendaires, veuillez préciser le nombre de jours ainsi que votre conversion en jours ouvrables, en fonction des usages de votre pays. Veuillez indiquer si le salarié est tenu de prendre ses congés en « blocs » ou par jours regroupés, ou bien s'il peut choisir librement)</i></p>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
<p>Législation applicable: []</p>	
<p>Avez-vous modifié l'information de l'année dernière? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Si oui, veuillez indiquer s'il s'agit d'une correction ou d'une réforme et expliquer. Correction <input type="checkbox"/> Réforme <input type="checkbox"/> []</p>	

II.C. DIFFICULTÉ DE LICENCIEMENT

Les questions 6, 7 et 8 font référence aux dispositions qui s'appliquent aux employeurs lorsque ceux-ci mettent fin aux contrats de travail de certains de leurs salariés pour cause de sureffectif (licenciement économique). La terminologie en vigueur pour cette procédure varie substantiellement d'un pays à l'autre. Pour cette enquête, nous avons intitulé cette procédure « licenciement économique » ou « licenciement pour cause de sureffectif », mais ne vous sentez pas limité(e) par une telle terminologie. En conséquence, lorsque vous répondez à ces questions, tenez en considération la procédure légale qu'un employeur utilise dans votre pays pour résilier le contrat de travail d'un salarié en sureffectif: que le licenciement soit motivé par des raisons économiques, commerciales ou techniques; qu'il s'agisse d'un licenciement sans cause; d'un licenciement pour restrictions budgétaires; d'un licenciement économique; d'un licenciement collectif; ou d'un licenciement pour toutes autres raisons.

6. Licenciement économique

a. L'employeur peut-il légalement résilier le contrat de travail d'un salarié pour cause de sureffectif?
(Veuillez répondre Non à cette question et N/A aux questions 7.a. à 7.j. si : (i) le licenciement doit être justifié et le sureffectif ne fait pas partie des justifications autorisées, (ii) le sureffectif n'est admis comme cause de licenciement que dans le cas d'une fermeture d'usine ou d'un événement d'envergure comparable ou, (iii) le sureffectif n'est autorisé comme cause de licenciement que pour les salariés dont les revenus atteignent un certain niveau. Autrement, répondez Oui à cette question et N/A à la question 6.b)

Réponse de l'année dernière:

Réponse de cette année:

[]

b. Si vous avez répondu par Non à la question 6.a, à quelle sanction s'exposerait une société qui enfreint la loi?

(Veuillez décrire l'importance et la nature de la responsabilité civile et pénale de la société dans ce cas)

Réponse de l'année dernière:

Réponse de cette année:

[]

Législation applicable:

[]

Avez-vous modifié l'information de l'année dernière? Oui Non

Si oui, veuillez indiquer s'il s'agit d'une correction ou d'une réforme et expliquer.

Correction Réforme

[]

7. Procédures de licenciement économique

(Les six questions suivantes concernent les interactions obligatoires entre les employeurs et les tiers lorsqu'un employeur souhaite résilier les contrats de travail de certains de ses employés pour cause de sureffectif. Citons par exemple, parmi les tiers concernés, les syndicats, les organismes représentatifs des salariés et les administrations publiques. Cependant, n'oubliez pas que dans notre scénario, les salariés concernés ne sont pas eux-mêmes syndiqués, sauf si l'adhésion à un syndicat est obligatoire).

a. L'employeur doit-il notifier un tiers avant de licencier un salarié en sureffectif?

Réponse de l'année dernière:

< >

Réponse de cette année:

[]

b. L'employeur doit-il consulter un tiers avant de licencier un salarié en sureffectif?

Réponse de l'année dernière:

Réponse de cette année:

[]

c. L'employeur doit-il obtenir le consentement d'un tiers pour licencier un salarié en sureffectif?

Réponse de l'année dernière:

Réponse de cette année:

[]

d. L'employeur doit-il notifier un tiers avant de licencier un groupe de 25 salariés en sureffectif?

Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
e. L'employeur doit-il <u>consulter</u> un tiers avant de licencier <u>un groupe de 25</u> salariés en sureffectif?	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
f. L'employeur doit-il obtenir le <u>consentement</u> d'un tiers pour licencier <u>un groupe de 25</u> salariés en sureffectif?	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
g. Vos réponses aux questions 7.d, 7.e et 7.f changeraient-elles si le nombre de salariés licenciés n'était pas équivalent à 25? Si Oui, veuillez indiquer le nombre de salariés à partir duquel les obligations changent. <i>(Si le nombre varie en fonction de la taille de la société, veuillez indiquer toutes les fourchettes. Si le chiffre est exprimé sous la forme d'un pourcentage des effectifs plutôt que d'un nombre précis de salariés, veuillez également l'indiquer)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
h. Existe-t-il une obligation de réaffectation ou de reclassement avant que l'employeur puisse procéder à un licenciement économique? <i>(La réponse est Oui si l'employeur <u>doit</u> envisager une réaffectation ou un programme de reclassement pour les salariés en sureffectif avant de les licencier)</i>	
Réponse de l'année dernière: < >	Réponse de cette année: []
i. Des règles de priorité s'appliquent-elles aux licenciements pour cause de sureffectif ou pour raisons économiques? <i>(La réponse est Oui si, dans les cas de licenciements pour cause de sureffectif ou pour raisons économiques, l'employeur doit suivre un ordre spécifique par rapport à l'ancienneté, la situation matrimoniale des salariés, le nombre de personnes à charge ou d'autres critères objectifs de priorité)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
j. Des règles de priorité s'appliquent-elles lors d'un réembauchage? <i>(La réponse est Oui si les employeurs sont obligés de proposer tous les nouveaux emplois en priorité aux salariés ayant fait l'objet antérieurement d'un licenciement économique (sous réserve qu'ils disposent des qualifications requises pour certains emplois) avant de rendre publiques les offres d'emplois)</i>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
Législation applicable: []	
Avez-vous modifié l'information de l'année dernière? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Si oui, veuillez indiquer s'il s'agit d'une correction ou d'une réforme et expliquer. Correction <input type="checkbox"/> Réforme <input type="checkbox"/> []	

II.D. COÛT DE LICENCIEMENT

8. Préavis et indemnités de licenciement	
<p>a. Quelle est la durée du préavis légal dans le cas d'un licenciement économique, lorsque le salarié a travaillé dans la société, sans interruption, pendant 20 ans? <i>(Veuillez indiquer la durée du préavis dans l'unité de temps fixée formellement par la loi ou les conventions collectives. Si la réponse est exprimée en jours, veuillez préciser s'il s'agit de jours calendaires ou de jours ouvrables)</i></p>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
<p>b. Quel est le montant de l'indemnité de licenciement en cas de licenciement économique, exprimé en termes de durée pendant laquelle un salarié disposant de 20 années d'ancienneté reçoit 100% de son salaire mensuel? <i>(Veuillez indiquer (i) la (les) formule(s) utilisée(s) pour calculer les montants obligatoires des indemnités de licenciement, et (ii) le résultat de ce calcul dans le cas d'un salarié ayant travaillé en continu pendant 20 ans pour la même société. Veuillez indiquer le montant de l'indemnité de licenciement dans l'unité de temps fixée formellement par la loi ou les conventions collectives. Si la réponse est exprimée en jours, veuillez préciser s'il s'agit de jours calendaires ou de jours ouvrables)</i></p>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
<p>c. Veuillez énumérer tous les paiements additionnels imposés aux employeurs en cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié pour cause de sureffectif. <i>(Les paiements additionnels sont (par exemple, mais pas limités à): le paiement que la société doit verser à tout salarié licencié, que ce soit ou non pour cause de sureffectif, et l'obligation de continuer à verser le salaire du salarié jusqu'à ce que celui-ci ait trouvé un nouvel emploi)</i></p>	
Réponse de l'année dernière:	Réponse de cette année: []
<p>Législation applicable: []</p>	
<p>Avez-vous modifié l'information de l'année dernière? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Si oui, veuillez indiquer s'il s'agit d'une correction ou d'une réforme et expliquer. Correction <input type="checkbox"/> Réforme <input type="checkbox"/> []</p>	

III. QUESTIONS SUPPLÉMENTAIRES

9. Conventions collectives

Veillez répondre aux questions suivantes sur la structure des conventions collectives dans votre pays. Prière d'utiliser les définitions suivantes des types de conventions collectives:

- **Échelon national:** applicable au secteur privé (voire potentiellement au secteur public) dans son ensemble.
- **Branche d'activité:** applicable à des branches d'activité spécifiques du secteur privé (ex: textile, métallurgie, fabrication, produits chimiques).
- **Secteur manufacturier:** applicable au secteur manufacturier privé (voire potentiellement au secteur public) dans son ensemble, mais pas à d'autres domaines.
- **Société seulement:** applicable dans une seule société ou un seul établissement du secteur privé.

Pour des pays où les conventions collectives couvrent plus de 50% du secteur manufacturier et s'appliquent aussi aux sociétés non signataires, nous vous prions de fonder vos réponses au présent questionnaire sur les dispositions dans la convention collective lorsqu'elle est applicable.

Question	Échelon national	Branche d'activité	Secteur manufacturier	Société
a. Existe-t-il des conventions collectives?	[]	[]	[]	[]
b. Les conventions collectives s'appliquent-elles aux sociétés non signataires de la convention?	[]	[]	[]	[]
c. Les conventions collectives s'appliquent-elles aux salariés qui ne sont pas syndiqués?	[]	[]	[]	[]
d. Dans votre pays, quel est le pourcentage de salariés couverts par chaque type de convention collective?	[]	[]	[]	[]
e. Quel est le pourcentage de salariés du secteur manufacturier de votre pays couverts par chaque type de convention collective?	[]	[]	[]	[]
Veuillez ajouter ici tout commentaire supplémentaire (notamment les types de conventions collectives existants dans votre pays qui ne seraient pas mentionnés plus haut): []				

ANNEX

10. La loi du travail et les femmes

Doing Business a commencé un programme de recherche sur les opportunités des femmes dans le domaine des affaires. La section suivante sert à cet objet et est indépendante du reste de l'enquête. Afin de répondre aux questions suivantes, merci de ne pas tenir en compte le cas standardisé et les hypothèses que vous avez utilisées plus tôt. Les informations relevées ici n'auront pas d'impact sur les indicateurs. Merci de prendre le temps de répondre à cette section se rapportant aux dispositions de la loi du travail concernant les femmes. Veuillez répondre, justifier et indiquer le fondement juridique de vos réponses.

Question	Réponse
Votre pays a-t-il des lois anti-discrimination en matière d'embauche ou des lois promouvant les salaires égaux?	[]
Les lois de votre pays concernant les salaires sont-elles différentes selon le sexe du salarié?	[]
Les lois de votre pays sur le salaire minimum sont-elles différentes en fonction des secteurs d'activité?	[]
Existe-t-il des limitations générales ou par secteur d'activité au travail de nuit des femmes?	[]
Existe-t-il des horaires de travail spécifiques pour les femmes?	[]
Quelle est la durée du congé de maternité?	[]
Quelles sont les obligations financières envers l'employée durant le congé de maternité?	[]
Quels sont les bénéfices que le gouvernement accorde aux femmes lors de leur maternité?	[]
Existe-t-il des lois qui traitent sur les congés de paternité?	[]
Y a-t-il des règles de priorité basées sur le genre de l'employé qui s'appliqueraient au licenciement?	[]
Est-ce qu'un employeur peut licencier une femme pendant son congé de maternité?	[]
Quels sont les âges de départ en retraite d'un homme et d'une femme?	[]

Références

Le projet Doing Business porte sur plusieurs aspects de la réglementation des entreprises, depuis leur création jusqu'à leur fermeture. Merci de bien vouloir nous indiquer si vous aimeriez contribuer à un ou plusieurs des sujets suivants en plus de ce questionnaire, ou si vous souhaiteriez nous recommander l'un de vos collègues.

Oui, je souhaiterais contribuer au sujet suivant :

Non, mais je souhaiterais recommander :

	Nom	Cabinet et position	Coordonnées de cette personne
<input type="checkbox"/> Création d'entreprises	[] (Prénom) [] (Nom)	[] (Cabinet) [] (position)	[] (téléphone) [] (e-mail)
<input type="checkbox"/> Octroi de licences/ permis de construire (peut inclure ingénieurs et architectes)	[] (Prénom) [] (Nom)	[] (Cabinet) [] (position)	[] (phone) [] (e-mail)
<input type="checkbox"/> Embauche des travailleurs	[] (Prénom) [] (Nom)	[] (Cabinet) [] (position)	[] (téléphone) [] (e-mail)
<input type="checkbox"/> Transfert de propriété	[] (Prénom) [] (Nom)	[] (Cabinet) [] (position)	[] (téléphone) [] (e-mail)
<input type="checkbox"/> Obtention de prêts	[] (Prénom) [] (Nom)	[] (Cabinet) [] (position)	[] (téléphone) [] (e-mail)
<input type="checkbox"/> Protection des investisseurs (Droit des sociétés et valeurs mobilières/droit boursier)	[] (Prénom) [] (Nom)	[] (Cabinet) [] (position)	[] (téléphone) [] (e-mail)
<input type="checkbox"/> Exécution des contrats	[] (Prénom) [] (Nom)	[] (Cabinet) [] (position)	[] (téléphone) [] (e-mail)
<input type="checkbox"/> Fermeture d'entreprise	[] (Prénom) [] (Nom)	[] (Cabinet) [] (position)	[] (phone) [] (e-mail)
<input type="checkbox"/> Transparence (peut inclure ONGs, professeurs d'universités)	[] (Prénom) [] (Nom)	[] (Cabinet) [] (position)	[] (téléphone) [] (e-mail)
<input type="checkbox"/> Commerce transfrontalier (peut inclure transitaires, compagnies logistique, importateurs et exportateurs)	[] (Prénom) [] (Nom)	[] (Cabinet) [] (position)	[] (téléphone) [] (e-mail)
<input type="checkbox"/> Infrastructure/Electricité (peut inclure architectes, ingénieurs, personnel d'utilités électriques)	[] (Prénom) [] (Nom)	[] (Cabinet) [] (position)	[] (téléphone) [] (e-mail)

Autres commentaires: []

Merci infiniment!

Nous vous remercions pour votre collaboration avec le projet *Doing Business* de la Banque mondiale/SFI. Les résultats apparaîtront dans le rapport *Doing Business 2009* ainsi que dans le site internet <http://www.doingbusiness.org>. Votre contribution sera reconnue dans notre publication et site internet.