

Réglementation du Marché de l'Emploi – «Survey_Economy_FullName»
www.doingbusiness.org

Cher contributeur,

Nous vous remercions pour votre participation au projet *Doing Business*. Votre expertise dans le domaine de la réglementation du marché de l'emploi dans votre pays est essentielle à la réalisation du rapport *Doing Business*, l'une des quatre publications phares du Groupe de la Banque mondiale qui compare la réglementation des affaires dans 189 économies à travers le monde. L'indicateur sur la réglementation du marché de l'emploi, qui mesure la réglementation de l'emploi, est l'un des 11 indicateurs publiés par le rapport *Doing Business*.

Le rapport attire beaucoup d'attention à travers le monde. La dernière édition, *Doing Business 2016: Mesure de la qualité et de l'efficacité du cadre réglementaire*, a permis de présenter les améliorations introduites dans 6 des 11 indicateurs utilisés dans le rapport *Doing Business*. Il a reçu près de 7000 citations dans les médias à travers le monde dans les 3 semaines qui ont suivi sa publication le 27 octobre 2015 et 31,4 millions de comptes twitter ont été atteints avec la mention *Doing Business* durant cette même période. La couverture médiatique s'est étendue aussi bien au niveau national que local, à la télévision, dans la presse écrite, à la radio et sur internet. En outre, le site internet *Doing Business* a compté plus d'un 1 million de visites et environ 60000 téléchargements dans les 3 premières semaines suivant la publication du rapport.

Chaque année, les gouvernements à travers le monde lisent le rapport, et votre aide permet au projet *Doing Business* de diffuser les bonnes pratiques qui continuent d'inspirer les réformes réglementaires. En 2014/2015, sept économies ont apportées des modifications à la législation du travail dans les domaines couverts par les indicateurs sur la réglementation du marché de l'emploi.

Nous serions honorés de continuer à compter sur votre expertise pour le rapport *Doing Business 2017*. Lorsque vous complétez le questionnaire, merci de bien vouloir prendre en considération les éléments suivants:

- Avant de mettre à jour les informations de l'année dernière, veuillez bien prendre connaissance des hypothèses de notre étude de cas.
- Veuillez également décrire en détail toute réforme ayant un impact sur la réglementation de l'emploi depuis le 1er juin 2015.
- Veuillez à bien renseigner vos nom et adresse, si nécessaire, afin que nous puissions vous faire parvenir un exemplaire du rapport une fois celui-ci publié.
- Veuillez renvoyer le questionnaire à dblabor@worldbank.org

Nous vous remercions à nouveau pour votre collaboration au travail du Groupe de la Banque mondiale.

Bien cordialement,

Anna Reva,
Anushavan Hambardzumyan,
Marilyne Youbi,
Yuriy Avramov.

Téléphone: (202) 473-8375
Fax: (202) 473-5758
Courriel: dblabor@worldbank.org

Informations de base concernant le contributeur: Cochez la case à côté des informations que vous ne souhaitez pas que nous publions.

Name		
Ne pas publier <input type="checkbox"/>	Titre (Dr., M., Mme, Mlle) «Title» []	
	Prénom «FirstName» []	
	Nom de famille «LastName» []	
Jamais publié	Fonction (<i>par ex. directeur, associé, partenaire</i>) «Position» []	
	Profession (<i>par ex. juge, avocat, professeur</i>) «Profession» []	
Informations de contact		
Ne pas publier <input type="checkbox"/>	Nom de la société «CompanyName» []	
	Site Internet «Website» []	
Ne pas publier <input checked="" type="checkbox"/>	Courriel «EmailAddress» []	
Ne pas publier <input type="checkbox"/>	Téléphone «PhoneNumber» []	
Jamais publié	Télécopie/Fax «FaxNumber» []	
	Téléphone portable «MobileNumber» []	
Ne pas publier <input type="checkbox"/>	Adresse de la société	
Rue	«Street» []	Boîte postale «POBOX» []
Ville	«City» []	État/Province «State» []
Code postal	«ZipPostalCode» []	Pays «Country» []

Autres contributeurs: Si vous souhaitez nous présenter d'autres personnes, merci de nous faire parvenir un courriel.

Nom	Profession	Courriel	Téléphone	Adresse
[titre] [prénom] [nom]	[nom de la société] [fonction] [profession]	[]	[téléphone] [téléphone portable]	[rue] [état/province] [ville/pays]
[titre] [prénom] [nom]	[nom de la société] [fonction] [profession]	[]	[téléphone] [téléphone portable]	[rue] [état/province] [ville/pays]
[titre] [prénom] [nom]	[nom de la société] [fonction] [profession]	[]	[téléphone] [téléphone portable]	[rue] [état/province] [ville/pays]

Option d'envoi électronique du rapport et du certificat gratuits: Si vous souhaitez contribuer à la préservation de ressources naturelles :

Veuillez *me faire parvenir par courriel* un exemplaire du rapport, ainsi qu'un exemplaire de mon certificat gratuit, au lieu de me l'envoyer par la poste.

Références: Merci de nous aider à recueillir davantage de données en nous référant à d'autres contributeurs susceptibles de participer à l'étude.

Prénom	Nom	Fonction	Société	Adresse	Téléphone	Courriel
[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]

1. Hypothèses pour l'étude de cas

Les indicateurs *Doing Business* sur la réglementation du marché de l'emploi mesurent la flexibilité de la réglementation de l'emploi ainsi que des éléments importants de la qualité de l'emploi sur la base des hypothèses suivantes:

Le salarié:

- Est un **caissier** qui travaille dans un supermarché ou une épicerie.
- Est un salarié travaillant à **plein temps**, sous un contrat à durée indéterminée.
- Son salaire est versé à la même fréquence que celui de la majorité des salariés de/du «Survey_Economy_FullName».
- N'est **pas** membre d'un 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/au «Survey_Economy_FullName»).
- Gère un supermarché ou une épicerie à «Survey_City».
- Emploie **60 salariés**.
- Est soumis aux conventions collectives si ces conventions (a) régissent plus de la moitié du secteur de la distribution alimentaire **et** (b) s'appliquent également aux sociétés non signataires des conventions.
- 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.

Définitions: Veuillez tenir compte des définitions des termes ci-dessous (suivis d'un astérisque dans le questionnaire) en répondant aux questions:

- **Contrat à durée déterminée pour les tâches permanentes:** un contrat d'emploi qui a un terme spécifique et est utilisé pour effectuer une tâche concernant l'activité permanente de l'entreprise.
- **Période d'essai:** une période de travail à durée déterminée prévue par la loi et qui s'applique aux nouveaux employés afin de déterminer s'ils ont les compétences et aptitudes nécessaires pour effectuer les tâches indiquées dans leurs contrats de travail.
- **Congé de maladie:** Conge rémunéré ou pas rémunéré que les employés prennent à cause d'une maladie personnelle, d'un handicap, d'un rendez-vous médical, avec autorisation préalable, et, en cas de maladie du parent, conjoint, enfants, frères et sœurs d'un employé ou toute autre personne qui réside dans la maison de l'employé.
- **Licenciement économique:** licenciement légal qui se justifie par des motifs économiques ou de restructuration (non pas par d'autres causes telles que des raisons personnelles ou une faute commise par l'employé).
- **Règles de priorité pour licenciement économique:** règles sur l'ordre de priorité pour le licenciement économique (pour licencier des salariés pour motif économique, l'employeur doit suivre un ordre spécifique d'ancienneté, du statut matrimonial, du nombre de personnes à charge, ou d'autres critères spécifiques prioritaires).

Merci de bien vouloir tenir compte des hypothèses de l'étude de cas ainsi que les définitions ci-dessus quand vous répondez au questionnaire.

2. Réformes

Y a-t-il eu des réformes affectant la réglementation du marché de l'emploi depuis le **1er Juin 2015** (par exemple, des modifications dans les réglementations du travail, des changements pertinents sur le salaire minimum, etc.) ?

-Cliquez-

Le cas échéant, veuillez décrire la réforme et fournir des informations sur la date d'entrée en vigueur, la publication et l'application de la nouvelle loi ou réglementation.

3. Législation Applicable

3.A La réglementation de l'emploi en vigueur

	L'année dernière	Cette année
Veuillez indiquer le nom de la loi qui régit principalement le marché de l'emploi pour cette étude de cas.	«DB_ew_MainLaborLaw_s»	

3.B Conventions collectives

	L'année dernière	Cette année
Les conventions collectives à l'échelle nationale s'appliquent-elles à plus de 50% du secteur de la distribution alimentaire?	«DB_ew_CBAsApplyMore50Text_s»	
Ces conventions collectives s'appliquent-elles aux sociétés non signataires de la convention?	«DB_ew_CBAsApplytoNonSignText_s»	
Veuillez fournir le nom complet de la convention collective qui s'applique au plus grand nombre d'employés du secteur de la distribution alimentaire	«DB_ew_CBAsNameText_s»	

IMPORTANT: Si les conventions collectives s'appliquent (i) à plus de 50% du secteur de la distribution alimentaire, et (ii) à des sociétés non signataires de la convention, veuillez répondre au questionnaire en tenant compte des conventions collectives applicables.

4. Conditions d'Emploi

Par commodité, les données de l'année dernière sont incluses dans le questionnaire. Ces données représentent une réponse consolidée de **l'ensemble des réponses** reçues par de **nombreux participants**. Merci de bien vouloir mettre à jour ces données en tenant compte des hypothèses de l'étude de cas. Veuillez expliquer en détail tout changement et indiquer la date d'entrée en vigueur. Merci de bien vouloir indiquer si vos changements sont dus à des données incluses erronées («**correction**») ou une modification de la réglementation intervenue depuis le 1er juin 2015 («**réforme**»). Veuillez noter que le questionnaire de cette année comprend des nouvelles questions de recherche.

4.A Cadre de recrutement

Recrutement sous contrats à durée déterminée

	L'année dernière	Cette année
Est-ce que les contrats à durée déterminée sont interdits pour les tâches permanentes?*	«DB_ew_FixedtermContractsProhibitedText_s»	
Quelle est la durée maximale pour un contrat à durée déterminée (exprimée en mois) en l'absence de tout renouvellement du contrat?	«DB_ew_FixedtermContractsDurationText_s»	
Quelle est la durée maximale cumulée d'une relation de travail à durée déterminée (exprimée en mois), comprenant les renouvellements de contrats?	«DB_ew_FixedTermContractsMaxDurationText_s»	

Après 1 an d'emploi continu, est-ce que les employés sous contrats à durée déterminée ont droit aux mêmes avantages que des employés comparables sous contrat à durée indéterminée (ajusté selon les heures de travail et niveau de salaire) dans les domaines suivants:

	Last Year	This Year
Congé payé annuel	-Cliquez-	-Cliquez-
Congé maladie	-Cliquez-	-Cliquez-
Congé maternité	-Cliquez-	-Cliquez-

Quelle est la base juridique en vigueur qui s'applique aux réponses ci-dessus?

Période d'essai*

	L'année dernière	Cette année
Quelle est la période d'essai maximale (exprimée en mois) pouvant être imposée à un caissier recruté sous un contrat à durée indéterminée dans le secteur de la distribution alimentaire?	«DB_ew_ProbationaryPeriodText_s»	

Quelle est la base juridique en vigueur qui s'applique aux réponses ci-dessus?

Salaires

	L'année dernière	Cette année
Quel est le montant du salaire minimum d'un caissier adulte (19 ans, avec une année d'expérience) dans le secteur de la distribution alimentaire?	«DB_ew_MinWageRegularWorker_s»	

Veuillez préciser le nom de la législation qui détermine le salaire minimum?

Egalité entre hommes et femmes

L'égalité de rémunération s'applique aux taux de l'ensemble des rémunérations (y compris mais non limité aux heures supplémentaires, les prestations en espèce, le matériel de travail, les allocations familiales, les bourses d'études, les incitations) fixés sans discrimination fondée sur le sexe du salarié. «*Le travail de valeur égale*» s'applique non seulement au même travail ou à un travail similaire, mais aussi aux travaux différents de valeur égale. <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.html>.

La loi impose-t-elle l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale conformément aux standards de l'Organisation Internationale du Travail?

Réponse et Base Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
L'année dernière	Cette année	L'année dernière	Cette année
«DB_ew_Law-EqualPay4EqualWork ILO standard»	-Cliquez-	«DB_ew_Law-EqualPay4EqualWork ILO standard_LegalBasis»	

Existe-t-il une législation sanctionnant la discrimination à l'embauche fondée sur le sexe du candidat?

Réponse et Base Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
L'année dernière	Cette année	L'année dernière	Cette année
«DB_ew_Law-NonDiscrim in Hiring»	-Cliquez-	«DB_ew_Law-NonDiscrim in Hiring_LegalBasis»	

4.B Cadre de l'emploi

Horaires de travail

	L'année dernière	Cette année
Combien d'heures y-a-t-il dans une journée de travail standard dans le secteur de la distribution alimentaire? (heures supplémentaires non comprises)	«DB_ew_LengthWorkdayText_s»	
Quel est le nombre maximal d'heures (y compris les heures supplémentaires) autorisées dans une semaine de travail dans le secteur de la distribution alimentaire?	«DB_ew_MaxHoursIncOvertimeText_s»	
Quel est le nombre maximal de jours de travail autorisés dans une semaine de travail dans le secteur de la distribution alimentaire?	«DB_ew_MaxDaysWeekText_s»	

Combien de jours de repos hebdomadaires sont exigés par la loi?	«DB_ew_RestDaysText_s»	
Y at-il un jour de repos hebdomadaire légalement désigné (i.e. un jour de congé hebdomadaire habituel)?	«DB_ew_SpecifiedDayHolidayText_s»	

Quelle est la base juridique en vigueur qui s'applique aux réponses ci-dessus?

Heures supplémentaires, repos hebdomadaire et travail de nuit

Pour chacune des questions suivantes, veuillez supposer que le caissier travaille habituellement 40 heures par semaine, de 9 heures à 18 heures, 5 jours de la semaine.

En supposant que l'employeur demande exceptionnellement au salarié de faire des **heures supplémentaires** (8 heures supplémentaires, de 18 heures à 20 heures pendant 4 jours ouvrables).

	L'année dernière	Cette année
Le cas échéant, quelles sont les restrictions aux heures supplémentaires dans le secteur de la distribution alimentaire? (i.e. limitation du nombre d'heures supplémentaires, des restrictions s'appliquant à certaines catégories de salariés, etc.)	«DB_ew_OvertimeWorkRestrictionText_s»	
Quelle est la prime de salaire pour les heures supplémentaires dans le secteur de la distribution alimentaire? Veuillez préciser si la compensation pour les heures supplémentaires peut être sous la forme d'un jour de repos (compensateur) additionnel.	«DB_ew_OvertimeWorkPremiumText_s»	

En supposant que l'employeur demande exceptionnellement au salarié d'effectuer certaines de ses 40 heures de travail pendant le **jour de repos hebdomadaire** du salarié (**Sans qu'il s'agisse d'heures supplémentaires**).

	L'année dernière	Cette année
Le cas échéant, quelles sont les restrictions au travail effectué pendant les jours de repos hebdomadaires dans le secteur de la distribution alimentaire (i.e. limitation du nombre d'heures effectué pendant le jour de repos hebdomadaire, des restrictions s'appliquant à certaines catégories de salariés).	«DB_ew_RestrictionsWeeklyHolidayText_s»	
Quelle est la prime de salaire pour le travail effectué pendant le jour de repos hebdomadaire dans le secteur de la distribution alimentaire? (en supposant que ce ne sont PAS des heures supplémentaires).	«DB_ew_PremiumWeeklyHolidayWorkText_s»	

En supposant que l'employeur demande exceptionnellement au salarié de modifier son emploi du temps et de travailler la nuit de 18 heures à minuit (**Sans qu'il s'agisse d'heures supplémentaires**).

	L'année dernière	Cette année
Le cas échéant, quelles sont les restrictions au travail de nuit dans le secteur de la distribution alimentaire (i.e. limitation du nombre d'heures effectué pendant la nuit, des restrictions s'appliquant à certaines catégories de	«DB_ew_RestrictionsNightWorkText_s»	

salariés)		
Quelle est la prime de salaire pour le travail de nuit dans le secteur de la distribution alimentaire? (en supposant que ce ne sont PAS des heures supplémentaires)	«DB_ew_PremiumNightWorkText_s»	

Quelle est la base juridique en vigueur qui s'applique aux réponses ci-dessus?

Les femmes peuvent-elles travailler la nuit de la même manière que les hommes dans le secteur de la distribution alimentaire?
Cette question ne concerne que les femmes non enceintes et les mères qui n'allaitent pas.

Réponse et Base Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
L'année dernière	Cette année	L'année dernière	Cette année
«DB_ew_NightHours»	-Cliquez-	«DB_ew_NightHours_LegalBasis»	

Congés payés

De combien de jours de congés payés par an un salarié dispose-t-il:

	L'année dernière	Cette année
i. Après 1 an d'emploi continu	«DB_ew_PaidVacation1yText_s»	
ii. Après 5 ans	«DB_ew_PaidVacation5yText_s»	
iii. Après 10 ans	«DB_ew_PaidVacation10yText_s»	
Quelle est la formule utilisée pour le calcul des congés payés?	«DB_ew_VacationFormulaText_s»	

Quelle est la base juridique en vigueur qui s'applique aux réponses ci-dessus?

Congé maternité

La loi prévoit-elle un congé payé ou sans solde pour le congé maternité? *Pour cette question, peu importe que le congé soit payé ou sans solde, dès lors que le gouvernement a explicitement prévu une certaine forme de congé.*

Réponse et Base Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
L'année dernière	Cette année	L'année dernière	Cette année
«DB_ew_Maternity Leave»	-Cliquez-	«DB_ew_MaternityLeaveLegalBasis_s»	

Quelle est la durée minimale obligatoire du congé maternité **payé** (en jours civils)? *Il s'agit du nombre minimum de jours de congé donnant droit à un versement par le gouvernement, l'employeur ou les deux.*

Réponse et Base Juridique (veuillez préciser la loi et l'article)			
L'année dernière	Cette année	L'année dernière	Cette année
«DB_ew_Flipped_paid maternity»		«DB_ew_Flipped_paid maternity_LegalBasis»	

	L'année dernière	Cette année
Est-ce qu'un salarié en congé maternité reçoit 100 pour cent de son salaire?	«DB_ew_MaternityFullWagesText_s»	
Si non, veuillez spécifier le pourcentage du salaire payé pendant le congé maternité.	«DB_ew_MaternityWagesSpecifiedText_s»	

Qui paye le congé maternité?

Cycle précédent	Cette année
«DB_ew_Paid Maternity Who Pays»	-Cliquez-

Quelle est la base juridique en vigueur qui s'applique aux réponses ci-dessus?

Veuillez indiquer ci-après toute remarque supplémentaire et tout lien vers les lois et réglementations se rapportant aux questions ci-dessus:

Congé maladie

	L'année dernière	Cette année
En supposant que le salarié a été malade pendant 5 jours ouvrables successifs, et a un certificat médical, combien de ces jours de congé de maladie seront payés (quelle que soit l'entité responsable de payer le salaire: l'assurance maladie, l'État ou l'employeur)?*	«DB_ew_FiveSickDaysPaidUnpaidText_s»	

Quelle est la base juridique en vigueur qui s'applique aux réponses ci-dessus?

4.C Cadre du licenciement économique

Le cas échéant, pour les questions relatives aux obligations de notification, de consultation ou l'obtention de l'autorisation d'un tiers, merci de bien vouloir préciser les obligations et spécifier le tiers impliqué (par exemple, l'inspecteur du travail, syndicat, le ministère du Travail).

	L'année dernière	Cette année
L'employeur peut-il légalement résilier le contrat de travail d'un salarié uniquement pour cause de sureffectif?	«DB_ew_RedundancyAllowedText_s»	
L'employeur doit-il notifier ou consulter un tiers avant de licencier un salarié en sureffectif ?	«DB_ew_NotificationThirdPartyDismissalOneWorkerText_s»	
L'employeur doit-il notifier ou consulter un tiers avant de licencier un groupe de 9 salariés en sureffectif ?	«DB_ew_NotificationThirdPartyDisssm9WorkersText_s»	
L'employeur doit-il obtenir le consentement d'un tiers pour licencier un salarié en sureffectif ?	«DB_ew_ApprovalThirdPartyDisssmOneWorkerText_s»	
L'employeur doit-il obtenir le consentement d'un tiers pour licencier un groupe de 9 salariés en sureffectif ?	«DB_ew_ApprovalThirdPartyDisssm9WorkersText_s»	
Existe-t-il une obligation de réaffectation ou de reclassement avant que l'employeur puisse procéder à un licenciement économique?	«DB_ew_RetrainReassignBeforeDisssmText_s»	
Des règles de priorité s'appliquent-elles aux licenciements pour cause de sureffectif ou pour raisons économiques (l'employeur doit suivre un ordre spécifique d'ancienneté, du statut matrimonial, du nombre de personnes à charge, ou d'autres critères spécifiques prioritaires)?*	«DB_ew_PriorityDisssmText_s»	
Des règles de priorité s'appliquent-elles en cas de réembauche (<i>avant d'ouvrir un nouveau poste à un plus grand nombre de candidats, l'employeur doit d'abord offrir tout poste qui devient disponible</i>)	«DB_ew_PriorityReemployText_s»	

aux travailleurs licenciés précédemment pour motif économique)?		
---	--	--

Quelle est la base juridique en vigueur qui s'applique aux réponses ci-dessus?

Durée du préavis

Quelle est la durée légale du préavis (exprimée en semaines) que l'employeur doit donner dans le cas d'un licenciement économique pour chacun des cas de figures ci-dessous?

	L'année dernière	Cette année
i. Après 1 an d'emploi continu	«DB_ew_NoticeOneYearOfContinuousEmployText_s»	
ii. Après 5 ans	«DB_ew_Notice5YearsOfContinuousEmployText_s»	
iii. Après 10 ans	«DB_ew_Notice10YearsOfContinuousEmployText_s»	

	L'année dernière	Cette année
Quelle est la formule utilisée pour le calcul de la durée du préavis?	«DB_ew_NoticeFormula_s»	

Quelle est la base juridique en vigueur qui s'applique aux réponses ci-dessus?

Indemnités de licenciement

Quel est le montant de l'indemnité de licenciement que l'employeur doit payer quand un salarié est licencié pour cause de sureffectif dans chacun des cas de figure ci-dessous ?

	L'année dernière	Cette année
i. Après 1 an d'emploi continu	«DB_ew_SeverancePayOneYearOfContinuousEmployText_s»	
ii. Après 5 ans	«DB_ew_SeverancePay5YearsOfContinuousEmployText_s»	
iii. Après 10 ans	«DB_ew_SeverancePay10YearsOfContinuousEmployText_s»	

	L'année dernière	Cette année
Quelle est la formule utilisée pour le calcul de l'indemnité de licenciement?	«DB_ew_SeverancePayFormula_s»	

Quelle est la base juridique en vigueur qui s'applique aux réponses ci-dessus?

4.D Protection contre le chômage

	L'année dernière	Cette année
En supposant que le caissier est licencié pour cause de sureffectif après un an d'emploi , serait-il automatiquement éligible à la protection contre le chômage et à recevoir des allocations de chômage?	«DB_ew_UnemploySchemeAvailableText_s»	
Quelle durée de période de cotisation (mois de travail, consécutifs ou non) est exigée avant qu'un salarié puisse devenir éligible à la protection contre le chômage?	«DB_ew_TimeForUnemployProtectionText_s»	

Quelle est la base juridique en vigueur qui s'applique aux réponses ci-dessus?

Merci d'avoir rempli le questionnaire relatif à la Réglementation du Marché de l'emploi!

Nous vous remercions pour votre contribution au projet *Doing Business*.
Les résultats seront publiés dans le rapport *Doing Business 2017* et sur notre site internet: www.doingbusiness.org. Votre travail sera amplement apprécié à la fois dans le rapport et/ou sur notre site internet, si vous le souhaitez.