

Guide Pratique

Droit du Travail Haïtien

PREMIÈRE EDITION, 2017



International
Labour
Organization



IFC
International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP

DONNÉES DE CATALOGAGE AVANT PUBLICATION DE L'OIT

Better Work Haiti

Guide Pratique - Droit du Travail Haïtien

Bureau International du Travail

droit / travail / haïtien / industrie / textile

Mars 2017

Copyright © Organisation internationale du Travail (OIT) et Société financière internationale (SFI)

Mars 2017

Les publications de l'OIT bénéficient du droit d'auteur en vertu du Protocole 2 de la Convention universelle sur le droit d'auteur. Néanmoins, de courts extraits peuvent être reproduits sans autorisation, à condition que la source soit indiquée. Pour les droits de reproduction ou de traduction, il faut s'adresser au BIT, agissant au nom des deux organisations: ILO Publications (Droits et autorisations), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courrier électronique: pubdroit@ilo.org. La SFI et l'OIT accueillent favorablement ces demandes.

Les bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'organisations de droits de reproduction peuvent faire des copies conformément aux licences qui leur ont été délivrées à cet effet. Visitez www.ifro.org pour trouver l'organisation des droits de reproduction dans votre pays.

Les appellations employées dans le présent document, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies et à la présentation des documents qui y figurent, n'impliquent de la part de la SFI ou de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique des pays, De ses autorités, ni quant à la délimitation de ses frontières.

La responsabilité des opinions exprimées dans les articles, études et autres contributions signés incombe uniquement à leurs auteurs et la publication ne constitue pas une approbation par la SFI ou l'OIT des opinions exprimées dans ces articles. La mention de noms d'entreprises et de produits et procédés commerciaux n'implique pas leur approbation par la SFI ou l'OIT et toute omission de mentionner une entreprise, un produit commercial ou un procédé donné n'est pas un signe de désapprobation.

Les publications du BIT peuvent être obtenues auprès des principaux libraires ou des bureaux locaux de l'OIT dans de nombreux pays, ou directement auprès des Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues ou des listes de nouvelles publications sont disponibles gratuitement à partir de l'adresse ci-dessus, ou par courrier électronique: pubvente@ilo.org

Visitez notre site Web: www.betterwork.org/haiti

FINANCEMENT

Better Work Haïti est un partenariat entre l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Société Financière Internationale (SFI). Le programme Haïti est financé par le Département du Travail des États-Unis.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier particulièrement Olivier Désiré et Nathalie Guerrier Necence anciens conseillers d'entreprise à BWH, Directeur Adjoint du travail Maître Jules Moise, l'équipe du Task Force du MAST pour leur soutien lors de la préparation et finalisation du guide pratique..

EDDITION

Claudine François, Responsable du Programme Pays, Better Work Haiti

Anne Ziebarth, Juriste, Better Work Global

Rolf Berthold, Responsable de Relations Industrielles, Better Work Haiti

Jules Moise, Directeur Adjoint du Travail, Ministère des Affaires Sociales et du Travail, Haïti

Better Work Haiti

#2, Juvenat 1, Petion-ville, Haïti (W.I)

Tel: (509) 28 16 26 46

Email : haiti@betterwork.org

Website: www.betterwork.org/haiti

Table des matières

Preface	3
Avant-Propos	3
1. Age	4
1.1 - Age légal pour conclure des contrats	4
2. Discrimination	8
2.1 - Définition et critères	8
2.2 - Harcèlement sexuel.....	8
3. Liberté Syndicale.....	10
3.1 - Principes de liberté syndicale.....	10
3.2 - Formation du syndicat	10
3.3 - Les facilités syndicales et la protection du droit syndical	10
3.4 - Ingérence	11
3.5 - Obligations des syndicats	11
3.6 - Grève et lock-out	13
4. Le Travail forcé	15
4.1 - Définition	15
4.2 - Heures supplémentaires involontaires sous menace de peine.....	16
5. Contrat de Travail.....	16
5.1 - Contrat de travail	16
5.2. Ressources Humaines	22
6. Temps de travail	27
6.1 - Durée normale de travail	27
6.2 - Temps de pause	27
6.3 - Heures supplémentaires et limites	28
6.4 - Travail de nuit.....	28
6.5 - Journée mixte	30
6.6 - Repos hebdomadaire, jours fériés chômés et jours de chômage autorisés par Arrêté Présidentiel	30
7. Salaires et Avantages Sociaux	34
7.1 - Salaire	34
7.2 - Avantages sociaux	35
8. Conflit de travail.....	40
8.1 - Définition	40
8.2 - Résolution des conflits de travail.....	40
9. Santé et Sécurité au Travail	43
9.1 - Dispositions générales	43
9.2 - Protection des travailleurs contre les risques	44
10. Changement d'employeur physique ou morale	48
11. Autres	49
11.1 - Information sur l'industrie du vêtement en Haïti	49
11.2 - Le programme de Better Work en Haïti.....	50
12. Appendix	56
12.1 - Bonnes pratiques, Santé et Sécurité au Travail.....	56
12.2 - Procédure de médiation.....	59
13. Abreviations.....	60

Preface

Better Work Haïti est un programme de partenariat entre l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Société Financière Internationale (SFI). Le programme a commencé à conduire des évaluations et à offrir des services conseil en 2009. Le but de ce programme est de promouvoir la compétitivité dans l'industrie du vêtement en Haïti en renforçant la performance économique au niveau de l'entreprise et en améliorant le respect du droit du travail haïtien et des conventions internationales sur les principes et droits fondamentaux au travail. Le programme dispose d'un Comité Consultatif du Projet (CCP), comprenant des représentants du gouvernement Haïtien ainsi que des organisations syndicales et patronales.

Le programme Better Work construit un mécanisme de dialogue social et de coopération efficace en milieu de travail comme une base pour le développement durable. Pour atteindre cet objectif, les employeurs et les employés doivent avoir une connaissance complète de leurs droits et responsabilités réglementés par la loi. Par conséquent, la diffusion des informations relatives à la législation du travail aux acteurs concernés est indispensable.

Ce guide a été préparé par Better Work Haïti en étroite collaboration avec la Direction du travail, dans le but de fournir des informations de base concernant le droit du travail haïtien d'une manière facilement compréhensible pour les différents lecteurs. Nous espérons que cette publication sera une contribution efficace pour consolider la conformité sociale, les relations de travail harmonieuses, les environnements de travail favorables, et pour offrir des avantages aux entreprises ainsi qu'à la société.

Decembre 2016

Jacques Belzin

Directeur du Travail

Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST)

Avant-Propos

Better Work Haïti a produit ce guide dans le but d'aider les employeurs, les travailleurs, les acheteurs internationaux, et autres parties prenantes à mieux comprendre les obligations et les droits prévus en vertu de la loi du travail haïtienne. Ce guide intègre les principales sources du droit du travail haïtien en un seul livret facile à utiliser.

Pour chaque matière, les éléments clés de la loi sont expliqués dans un langage facile à comprendre. Les sources de la loi qui sont pertinentes pour chaque partie sont répertoriées afin que les textes juridiques réels puissent être consultés si désiré. Le guide couvre les aspects juridiques les plus importants de la loi du travail haïtienne, en plus de la réglementation et des décisions relatives au secteur textile. Le guide reflète les normes établies par le droit national. Toutefois, pour les droits fondamentaux au travail (liberté d'association et de négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination dans l'emploi), Better Work Haïti évalue la conformité en accord avec les normes fondamentales du travail de l'OIT.

Better Work Haïti est heureux d'avoir travaillé, en collaboration avec le Ministère des Affaires sociales et du Travail (MAST) dans la production de cette publication. Nous voyons cela comme une contribution importante au maintien des normes de travail et à l'augmentation de bonnes possibilités d'emploi dans le pays.

November 2016

Claudine François

Responsable du Programme Pays

Better Work Haïti



Notre approche crée des changements durables et positifs grâce à des évaluations, à la formation, au plaidoyer et à la recherche qui modifient les politiques, les attitudes et le comportement. En partageant notre approche et les résultats de notre travail sur le terrain, nous cherchons à influencer les décideurs et les décideurs afin de promouvoir le travail décent et de meilleures entreprises.

Principes et droits fondamentaux au travail



1. Age

1.1 - AGE LÉgal POUR CONCLURE DES CONTRATS

A) PERSONNES HABILITÉS À CONCLURE DES CONTRATS DE TRAVAIL.

Les personnes ayant atteint l'âge de 18 ans et en étant en possession de leur pleine capacité civile seront en mesure de conclure un contrat de travail.

Les mineurs autorisés par la Direction du Travail sur demande de leurs tuteurs ou personnes responsables et pour des travaux déterminés, compatibles avec leur âge et leurs aptitudes, et ne portant point atteinte à leurs obligations scolaires.

B) AGE MINIMUM D'ADMISSION À L'EMPLOI

L'âge minimum pour travailler en Haïti dans les entreprises industrielles, agricoles ou commerciales est de 15 ans.

Tout employeur a l'obligation d'avoir un document d'identification légal avec une photo mentionnant l'âge des employés

Les mineurs âgés entre 15 et 18 ans ne peuvent travailler dans les entreprises que s'ils ont été reconnus aptes à l'emploi auquel ils seront occupés à la suite d'un examen médical et moyennant le respect de certaines conditions :

- Pas de travaux insalubres, pénibles ou dangereux du point de vue physique ou moral, ni dans les lieux servant les boissons alcoolisées.
- Pas de travail de nuit
- Pas de travail pendant de longues heures (C182 ; R190)
- Examen médical approfondi jusqu'à 18 ans
- Certificat ou permis d'emploi délivré par la Direction du Travail

Obligation de l'employeur de tenir un registre comportant les informations sur les mineurs à son service.

**CODE DU TRAVAIL,
ART. 20**

**CONVENTION 138
DE L'OIT SUR L'ÂGE
MINIMUM (C138),
ALINÉA 3 ;**

**RECOMMANDATION
146 SUR L'ÂGE
MINIMUM (R146) ;**

**CODE DU
TRAVAIL, ART. 335
CONDITIONNALITÉS
: C138 ; R146 ;**

**CONVENTION 182
SUR LES PIRES
FORMES DE TRAVAIL
DES ENFANTS
(RATIFIÉE PAR
HAÏTI) ;**

**RECOMMANDATION
190 SUR LES PIRES
FORMES DE TRAVAIL
DES ENFANTS ;**

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 22 ALINÉA
(A), 333 À 339 ;
ART 11 ALINÉA
(B) DU DÉCRET
DE 2005 SUR
IDENTIFICATION
NATIONALE**

2. Discrimination

2.1 - DÉFINITION ET CRITÈRES

Selon la Convention 111, la discrimination comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Le Code du travail dispose que tous les travailleurs sont égaux devant la loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties. (Art 3)

Le Code du travail interdit expressément :

- toute rupture de contrat de travail motivée par les opinions du travailleur, ses activités syndicales, religieuses; son appartenance à une association à caractère social, littéraire, politique, artistique ou sportif autorisée; son sexe, sa race (ces ruptures sont considéré comme abusives) (Art 50)
- Toute inégalité de salaire entre les travailleuses et les travailleurs pour un travail de valeur égale (Art 317);
- de faire des différences entre les femmes mariées et les femmes célibataires, quant à la mesure de leurs droits et obligations et quant aux conditions effectives du travail (Art 330 alinéa (a));
- de congédier des travailleuses pour le seul motif de la grossesse ou de l'allaitement (Art 330 alinéa (b)).

CONSTITUTION DE 1987, ART 35-2 ;

CONVENTION 111 CONCERNANT LA DISCRIMINATION (EMPLOI ET PROFESSION) (C111) (RATIFIÉE PAR HAÏTI) ;

CONVENTION 100 SUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION (RATIFIÉE PAR HAÏTI) ;

CODE DU TRAVAIL, ARTS 3, 50, 317, 330 ALINÉA (A), (B)

2.2 - HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est tout comportement physique, verbal ou non, de nature sexuelle portant atteinte à la dignité des femmes ou des hommes, et jugé inopportun, déraisonnable et offensant pour le/la travailleur/euse.

Pour qu'il y ait harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les travailleurs doivent percevoir que leur manière de réagir face à ce comportement :

- i. est une condition pour conserver l'emploi et /ou
- ii. aura un impact sur des décisions concernant leur travail et

CONVENTION 111

/ou

iii. aura un impact sur leur performance.

Le harcèlement sexuel peut également provenir d'un comportement qui crée un environnement hostile, menaçant ou humiliant.

3. Liberté Syndicale

3.1 - PRINCIPES DE LIBERTÉ SYNDICALE

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. (C87 alinéa 2 ; Code du travail, Arts 225-228)

Nul ne peut être contraint de faire partie ou de ne pas faire partie d'un syndicat. (Code du travail, Art 228)

3.2 - FORMATION DU SYNDICAT

Les syndicats de travailleurs ne pourront pas se constituer avec moins de dix membres ; quant aux syndicats d'employeurs, le minimum requis est cinq. Ils devront se faire enregistrer à la Direction du Travail dans un délai de 60 jours ouvrables à partir de leur constitution.

Les syndicats sont repartis en quatre (4) catégories :

- Syndicats professionnels
- Syndicats d'entreprise
- Syndicats industriels
- Syndicats mixtes

**CONVENTION 87
SUR LA LIBERTÉ
SYNDICALE ET LA
PROTECTION DU
DROIT SYNDICAL
(RATIFIÉE PAR
HAÏTI) ;**

**CONVENTION
98 SUR LE DROIT
D'ORGANISATION
ET DE NÉGOCIATION
COLLECTIVE (C98)
(RATIFIÉE PAR
HAÏTI); CODE DU
TRAVAIL, ARTS 225
À 228**

**CONVENTION 87
SUR LA LIBERTÉ
SYNDICALE ET LA
PROTECTION DU
DROIT SYNDICAL
(C87) (RATIFIÉE PAR
HAÏTI) ;**

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 229 À 236, 246**

3.3 - LES FACILITÉS SYNDICALES ET LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

Des facilités devraient être accordées dans l'entreprise aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions, sans entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise. (R143)

Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures préjudiciables qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois et règlements internes, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur. (R143 alinéa 5) Les transferts, les rétrogradations, le refus de permettre aux travailleurs de faire des heures supplémentaires, la réduction de salaires ou bénéfices, les changements dans les conditions de travail ou des licenciements seraient des exemples des actes préjudiciaux.

Le Code du travail dispose que tout employeur qui, pour empêcher un salarié de s'affilier à un syndicat, d'organiser une association syndicale ou d'exercer ses droits de syndiqué, le congédiera ou le suspendra, le rétrogradera ou réduira son salaire, sera passible d'amende. (Art 251) Toute résiliation motivée par les activités syndicales du travailleur est considérée comme abusive. Dans ce cas, le travailleur aura droit à des dommages-intérêts accordés en vertu d'un jugement rendu par le tribunal du travail sur requête de la Direction du travail. (Code du travail, Arts 49, 50)

3.4 - INGÉRENCE

Il y a ingérence quand les employeurs agissent dans le but de dominer, contrôler ou fragiliser les organisations de travailleurs. Il y aurait ingérence si l'employeur essayait de prendre le contrôle du syndicat en le finançant d'une manière non prévue par la législation nationale. Des essais de fragiliser le syndicat en offrant des pots-de-vin aux syndicalistes pour qu'ils quittent le syndicat, ou en leur accordant des promotions artificielles dans le but de gêner leur participation aux activités syndicales seraient considéré comme des actes d'ingérence.

**CONVENTION 87
SUR LA LIBERTÉ
SYNDICALE ET LA
PROTECTION DU
DROIT SYNDICAL
(C87) (RATIFIÉE PAR
HAÏTI) ;**

**RECOMMANDATION
143 CONCERNANT
LES
REPRÉSENTANTS
DES TRAVAILLEURS
(R143) ;**

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 49, 50, 251**

**C98 ; CODE DU
TRAVAIL, ARTS
228, 229, 251**

En vertu de la loi haïtienne, les directeurs, gérants, administrateurs de l'entreprise et les représentants du patron qui exercent en son nom des fonctions de direction et d'administration ne pourront non plus être membres d'un syndicat de travailleurs dans la même entreprise. (Code du travail, Art 229)

Les organisations d'employeurs et de travailleurs bénéficieront d'une protection adéquate contre les actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, y compris des mesures prises par l'employeur tendant à créer des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle de l'employeur ou d'une organisation d'employeurs.

3.5 - OBLIGATIONS DES SYNDICATS

Dans le cadre de leurs activités syndicales, il leur est fait certaines obligations telles que :

- a. de tenir des registres de procès-verbaux, d'inscription des membres et des livres de comptabilité;
- b. d'informer la Direction du Travail, dans les quinze jours suivant l'élection, des changements survenus dans la composition du Comité Directeur;
- c. d'informer, dans le même délai, la Direction du travail de toutes modifications apportées aux statuts par l'assemblée générale;
- d. d'informer chaque année la Direction du Travail du nombre des membres inscrits au syndicat;
- e. de maintenir une représentation permanente par la désignation d'un délégué au moins, pour leurs relations avec les patrons et avec la Direction du Travail.

Il est interdit à tout syndicat:

- d'user de violence manifeste contre des personnes pour les obliger à adhérer au syndicat ou pour entraver leur travail;

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 241 ET 242**

- d'inciter ou de se livrer à des actes délictueux contre les biens;
- de fournir intentionnellement de fausses informations à la Direction du Travail;
- de se livrer à des activités commerciales et de s'occuper de questions étrangères à son objet.

Lorsqu'un syndicat est reconnu coupable de l'un des délits mentionnés ci-dessus, le Ministère des Affaires Sociales pourra, après enquête, s'adresser au Tribunal du Travail pour les sanctions à prendre contre ce syndicat.

Toutefois, les enquêtes requises par le Ministère des Affaires Sociales ne pourront porter que sur les activités syndicales concernant l'application des dispositions légales relatives au fonctionnement des syndicats.

3.6 - GRÈVE ET LOCK-OUT

La grève est une cessation de travail concertée et réalisée au sein d'un établissement par un groupe de travailleurs en vue d'obtenir la satisfaction de revendications présentées à leurs employeurs et dont ils font la condition de la reprise du travail.

Le lock-out est la fermeture d'un établissement de travail ou la suspension du travail d'une entreprise par l'employeur ou son refus de continuer à faire travailler un nombre important de ces employés en conséquence d'un différend, dans le but de forcer les travailleurs à accepter certaines conditions de travail.

Le droit de grève et de lock-out est garanti et protégé dans le cadre de la loi. Le caractère illégal de la grève ou du lock-out est laissé à l'appréciation d'un juge du tribunal du travail.

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 203 ET 211;**

**DÉCRET DU 27 MAI
1986 - ANNEXE I DU
CODE DU TRAVAIL**

3.7 - LES CONTRATS COLLECTIFS DE TRAVAIL

3.7.1 - DÉFINITION

Le contrat collectif de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre:

- 1) une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs ou, en l'absence de telles organisations, des représentants de travailleurs intéressés dûment mandatés par ces derniers, d'une part;
- 2) une ou plusieurs organisations d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, d'autre part. (Art 53)

3.7.2 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Si un syndicat existe, l'employeur ne doit pas le fragiliser en négociant directement avec les représentants élus des travailleurs. Les négociations doivent avoir lieu en toute bonne foi, les deux parties négocient en acceptant de faire des compromis, de discuter et d'arriver à une solution qui a le soutien de tous.

Lorsque dans une entreprise les deux tiers des ouvriers sont affiliés à une association syndicale, l'employeur est obligé de conclure un contrat collectif de travail avec le syndicat si celui-ci en fait la demande; de même, le syndicat est obligé de conclure un contrat collectif avec l'employeur si ce dernier en fait la demande. (Art 68)

Les contrats collectifs peuvent contenir des clauses plus favorables aux travailleurs que celles prévues dans le Code du travail, mais ne peuvent en aucun cas y déroger. (Art 53) Les bénéfices et obligations du contrat collectif de travail s'étendent à tous les salariés affiliés ou non au syndicat et prêtant leurs services aux établissements concernés par l'accord collectif. (Art 59) Lorsque l'employeur est lié par les clauses d'un contrat collectif de travail, ces clauses s'étendent aux contrats individuels de travail conclus avec lui sauf si les dispositions desdits contrats sont plus favorables aux salariés. (Art 61)

S'il y a dans la même entreprise plusieurs syndicats, leurs contrats collectifs pourront coexister. Toutefois, les conditions d'un contrat collectif accordant de plus grands avantages aux travailleurs que ceux accordés par un autre contrat collectif à un autre groupe de travailleurs

CONVENTION 98 ;

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 53 À 70**

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 53, 59, 61,
68, 70**

s'appliqueront à ces derniers dans la mesure où il s'agira d'un travail exécuté dans les mêmes conditions. (Art 70)

3.7.3 - CONTENU, ENREGISTREMENT ET PUBLICATION

Les contrats collectifs de travail doivent être rédigés en quatre (4) originaux dont deux (2) pour la Direction du Travail et un pour chacune des parties. Ils doivent être écrits en créole ou en français.

Ces contrats sont effectifs immédiatement après leur enregistrement à la Direction du Travail. Cet enregistrement devra être effectué dans un délai maximum de huit (8) jours après leur signature. Les enregistrements seront publiés dans un des quotidiens de la commune ou est établie l'entreprise ou à défaut dans un quotidien de la capitale dix (10) jours au plus après leur enregistrement.

Tout contrat collectif de travail devra contenir les stipulations suivantes:

1. les noms, prénoms et qualités des parties contractantes et la date de son entrée en vigueur;
2. le libre exercice du droit syndical des travailleurs. Le service des organisations sociales de la Direction du travail est chargé de contrôler si un contrat collectif de travail comporte des clauses portant atteinte à la liberté syndicale;
3. le salaire applicable par catégories de salariés, les majorations dues, bonis et autres avantages relatifs aux salaires;
4. la forme, la périodicité et le lieu du paiement; le lieu ou les lieux de prestation des services ou d'exécution du travail;
5. l'énonciation du principe de l'égalité de salaire pour égalité de travail, qu'il s'agisse de nationaux ou d'étrangers, d'hommes ou de femmes;
6. les conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs;
7. les conditions de travail;
8. les dispositions contenant la procédure de révision, de modification, de résiliation et de dénonciation de tout ou partie du contrat;
9. les modalités d'organisation et de fonctionnement de

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 55, 63, 65**

l'apprentissage et de la formation professionnelle en vue de nationaliser les cadres techniques rapidement dans le cas où il aurait été fait appel à des techniciens étrangers;

10. les conditions particulières du travail des femmes et des mineurs;
11. 11) le lieu et la date de conclusion du contrat et les signatures des parties ou de leurs représentants.

3.7.4 - DURÉE, MODIFICATION ET RÉSILIATION DES CONTRATS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Les contrats collectifs de travail peuvent avoir une durée limitée ou une durée illimitée. Quand le contrat collectif est conclu pour une durée déterminée, sa durée ne peut être inférieure à une (1) année, ni supérieure à cinq (5) ans. Si la durée n'est pas précisée, il sera présumé être conclu pour une (1) année.

Le contrat collectif de travail à durée déterminée qui arrive à expiration est renouvelable par tacite reconduction à défaut de stipulation contraire. Le contrat collectif de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté d'une des parties et selon les dispositions qui y sont prévues, sans préjudice de ce qui est prévu dans le Code du Travail sur la résiliation du contrat de travail et le préavis.

La résiliation d'un contrat collectif de travail pour quelque motif que ce soit ne devra en aucun cas entraîner des conditions de travail moins favorables pour les travailleurs si l'entreprise continue de fonctionner.

Le contrat collectif prend fin :

- par la résiliation de tous les contrats ou commandes de l'entreprise ou de l'une quelconque des entreprises parties à la convention collective;
- par consentement mutuel;
- pour les motifs prévus dans la convention elle-même;
- par la dissolution du syndicat ou de l'un des syndicats ayant passé la convention collective ;
- par dénonciation, à l'expiration d'une année, s'il s'agit d'une convention collective à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la convention collective prend fin de plein droit trois mois après la notification de la dénonciation. (Art 69)

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 55 À 57, 67, 69**

4. Le Travail forcé

4.1 - DÉFINITION

Le travail forcé désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Aucun citoyen ne peut être contraint au travail forcé sauf dans le cas d'une condamnation légale.

EXEMPLES DE PEINES :

Diminution de salaire, suspension, révocation, enlèvement de la possibilité de travailler des heures supplémentaires à l'avenir, et menaces d'imposer des peines.

EXEMPLE D'UNE MESURE COERCITIVE :

Empêcher les travailleurs physiquement ou avec l'usage des grilles verrouillées ou d'autres moyens similaires de quitter leur lieu de travail pour les forcer à travailler sans leur consentement.

**CONVENTION SUR
LE TRAVAIL FORCÉ
(C29) (RATIFIÉE PAR
HAÏTI) ;**

**CONVENTION SUR
L'ABOLITION DU
TRAVAIL FORCÉ
(C105) (RATIFIÉE
PAR HAÏTI);**

**CODE DU TRAVAIL,
ART 4**

4.2 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES INVOLONTAIRES SOUS MENACE DE PEINE

L'employeur doit avoir l'accord de chaque travailleur pour effectuer des heures supplémentaires quel que soit le nombre d'heures à effectuer.

Il peut y avoir travail forcé si les travailleurs sont :

- Contraints de travailler des heures supplémentaires pour gagner le salaire minimum de référence, s'ils n'ont pas le choix de refuser le travail et /ou s'ils travaillent sous menace de peine

Ou

- Obligés de travailler des heures supplémentaires au-delà des limites légales nationales sans leur accord, et/ou ils travaillent sous menace de peine.

Ou

- Tenus de travailler des heures supplémentaires, sans rémunération et/ou sous menace de peine, pour atteindre les objectifs de production.

Pour déterminer si le travailleur a librement accepté de faire le travail, la vulnérabilité du travailleur pourrait souvent également être envisagée.

Exemple de travail forcé:

L'usine XYZ a une pratique de marquer l'heure de sortie des ouvriers après 8 heures de travail alors que ces derniers continuent à travailler jusqu'à effectuer des heures supplémentaires sans rémunération pour atteindre les objectifs de production. Le refus des travailleurs de se conformer à cette pratique est passible d'une suspension le jour suivant.

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 55 À 57, 67, 69**

Droit du Travail Haïtien

B

5. Contrat de Travail

5.1 - CONTRAT DE TRAVAIL

5.1.1 - DÉFINITION

Le contrat de travail est toute convention par laquelle une personne s'oblige à louer ses services à une autre sous le contrôle ou la dépendance de celle-ci, moyennant une rétribution. Le contrat individuel de travail peut être verbal ou écrit.

Le contrat de travail individuel, quand il est écrit, sera rédigé en français ou en créole en deux originaux dont un sera remis à chacune des parties contractantes.

5.1.2 - DIFFÉRENT TYPES DE CONTRATS

a) Contrat à durée déterminée / provisoire

Le contrat à durée déterminée est celui dont le terme est fixé à l'avance par la volonté des parties.

b) Contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée est celui dont le terme n'est pas prévu à l'avance et qui peut cesser à tout instant par la volonté du travailleur ou de l'employeur, ce, sans préjudice des dispositions légales réglant la résiliation du contrat de travail. Un contrat à caractère provisoire qui est renouvelé tacitement, sera considéré comme transformé en contrat à durée indéterminée, accordant au travailleur tous les bénéfices et avantages légaux qui y sont attachés.

c) Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est toute convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour une

CONSTITUTION DE 1987, ART 5 ALINÉA 2;

CODE DU TRAVAIL, ARTS 13, 16, 21

CODE DU TRAVAIL, ARTS 17, 72 À 78, 113

CODE DU TRAVAIL, ARTS 17, 72 À 78, 113

autre ou un établissement, en échange d'une instruction professionnelle donnée par ceux-ci ou par un tiers dans un art ou une profession donnée. Pour entrer en apprentissage, il faut avoir atteint l'âge de 14 ans.

Le contrat d'apprentissage devra être enregistré à la Direction de la Main d'Oeuvre. La Direction de la Main d'Oeuvre fixera pour chaque métier la durée de l'apprentissage. La rémunération ne pourra jamais être inférieure à 40% du salaire minimum légal..

5.1.3 - CONTENU DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat écrit doit nécessairement contenir les énonciations suivantes :

- i. Le numéro de la carte d'identité de chacun des contractants et le numéro du livret de travail;
- ii. Noms, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil;
- iii. Indication précise de la résidence du travailleur;
- iv. La durée et les horaires de la journée de travail;
- v. La nature du travail à effectuer;
- vi. Le lieu ou les lieux où le contrat sera exécuté;
- vii. Le salaire;
- viii. Les signatures des parties contractantes ou l'apposition de l'empreinte digitale accompagnée de la signature de deux témoins pour la partie qui ne peut ou ne sait signer ; les lieux et date de la conclusion du contrat.

**CODE DU TRAVAIL,
ART 22**

5.1.4 - OBLIGATIONS DES CONTRACTANTS

a) Les obligations du travailleur sont les suivantes:

- i. se conformer à l'horaire en vigueur dans l'établissement de travail et observer les dispositions légales ou réglementaires sur le travail;
- ii. exécuter le travail avec soin, compétence et diligence;
- iii. tenir son patron au courant des défauts qu'il aurait pu constater dans les matières premières ou dans l'outillage, et qui seraient susceptibles de causer un pré-judice à l'entreprise;

**CODE DU TRAVAIL,
ART 30**

- iv. traiter son patron et ses camarades de travail avec respect;
- v. obtempérer aux indications, ordres et instructions du patron ou de la personne chargée de la direction du travail;
- vi. ne pas divulguer les secrets de production, de fabrication ou de commerce de l'entreprise, ne pas faire concurrence à son employeur et se comporter de manière loyale envers lui;
- vii. indemniser le patron pour tous les préjudices qu'il aurait causés par sa propre faute aux locaux, aux matières premières et à l'outillage;
- viii. remplir toutes les autres obligations qui seraient spécifiquement stipulées au con-trat.

b) Les obligations de l'employeur sont les suivantes :

- i. déterminer par des règlements intérieurs les conditions de travail et les porter à la connaissance du travailleur;
- ii. mettre à la disposition du travailleur des locaux de travail appropriés ainsi que des machines et des outils dans les conditions d'hygiène voulues, de sécurité et de bon fonctionnement;
- iii. verser intégralement au travailleur et à échéance la rémunération prévue au contrat, après déduction faite de toute charge légale et conventionnelle pour le remboursement des prêts, des avances, les pertes et les dommages prouvés qui affectent les produits, biens ou installations de l'employeur;
- iv. traiter le travailleur avec respect en ayant soin de ne lui infliger aucun mauvais traitement, verbal ou de fait;
- v. remplir toutes les autres obligations strictement stipulées au contrat.

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 31**

5.1.5 - MAIN D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE

Aucun étranger ne peut exercer un métier ou une profession dans un but lucratif et de quelque nature que ce soit, comme travailleur indépendant ou comme salarié, s'il n'est muni préalablement d'un permis de travail ou d'emploi délivré par la Direction de la Main-

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 306 À 315;**

**LOI SUR LES ZONES
FRANCHES, ART 33**

d'œuvre. Cependant, l'opérateur étranger ainsi que le personnel de nationalité étrangère travaillant dans une entreprise franche sont dispensés de la licence d'étranger et du permis de travail ou d'emploi.

Le permis d'emploi ne pourra être accordé pour plus d'une année; il est renouvelable jusqu'à concurrence de cinq années consécutives à l'appréciation de la Direction de la Main-d'œuvre.

5.2. RESSOURCES HUMAINES

5.2.1 - RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur est obligatoire a tout employeur ayant 10 employés ou plus. Le règlement intérieur doit être approuvé par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST). Aucune disposition de règlement intérieur ne peut être moins favorable aux employés ni contraire à la législation du travail.

Le règlement intérieur doit nécessairement couvrir :

- les règles de santé et sécurité au travail ;
- les instructions concernant la prévention des accidents et les premiers soins à donner en cas d'accident ;
- les heures d'entrée et de sortie des travailleurs;
- le lieu et les horaires de la journée de travail ;
- le temps destiné aux repas et au repos pendant la journée ;
- les différentes catégories de travailleurs et les travaux ayant un caractère occasionnel ;
- les divers types de salaires et les catégories de travailleurs auxquels ils correspondent;
- le lieu, le jour et l'heure de la paie;
- les mesures disciplinaires et les procédures de leur application; et
- la désignation des membres du personnel auxquels doivent être présentés les doléances, revendications et réclamations en général.

Le règlement intérieur de l'entreprise doit être communiqué aux employés. Toute entreprise qui ne se conforme pas à l'obligation d'avoir un règlement intérieur est passible d'amende.

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 396 À 403**

5.2.2 - SUSPENSION TEMPORAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail peut être suspendu dans les cas suivants:

- Le manque de matières premières pour la poursuite des travaux
- La force majeure ou le cas fortuit, entraînant un arrêt immédiat mais temporaire des travaux.

En cas de suspension temporaire due à un manque de matières premières qui est indépendante de la volonté de l'employeur ou à des cas de force majeure ou imprévus (ex : catastrophes naturelles, accidents relatifs aux matériels survenus dans l'usine, incendie, etc...) l'employeur ne saurait être tenu pour responsable.

La partie intéressée a l'obligation de notifier le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST) de toute suspension de travail sans solde. Il est à la charge de l'employeur de fournir des preuves en cas de contestation.

Toute suspension temporaire dépassant trente (30) jours pourra être considérée par le travailleur comme une rupture de son contrat par l'employeur. Toutefois, à la demande de l'employeur, la Direction du Travail peut, après enquête, autoriser une prolongation de la suspension qui ne pourra pas dépasser trente (30) jours ou un (1) mois.

Dans les cas de prolongation de suspensions temporaires autorisées par le MAST, le contrat de travail ne prend pas fin. Après la suspension temporaire, si les travaux ne sont pas repris, le contrat prend fin et l'employeur aura l'obligation de payer les prestations légales à l'employé.

L'employeur a l'obligation d'avertir les employés de la reprise des activités au moins 24 heures à l'avance soit par avis publiés dans les journaux ou à la radio, affichés à la porte principale de l'établissement ou tous autres moyens de publicité jugés opportuns et efficaces. Le contrat d'un travailleur qui, huit (8) jours après la notification, ne reprend pas le travail, pourra être résilié.

Autres causes de suspension du contrat de travail sans responsabilité pour les parties :

- L'emprisonnement préventif de moins de 30 jours du travailleur.
- Maladie constatée par un certificat médical qui stipule que l'employé est dans l'incapacité d'exécuter normalement son

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 32 À 36**

contrat de travail. Cette période de suspension ne pourra dépasser une durée de 3 mois.

5.2.3 - RUPTURE DE CONTRAT ET MOTIFS

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 37 À 43**

La rupture du contrat de travail peut se faire de trois (3) manières :

1. De plein droit;

Sans avoir besoin d'une intervention ou d'une décision de justice.

- a) Expiration de la durée prévue dans le contrat
- b) Achèvement du travail dans le cas des contrats conclus pour un ouvrage déterminé
- c) Motifs de résiliation expressément stipulés dans le contrat
- d) Décès du salarié ou cas de force majeure dûment prouvée
- e) Fermeture complète et définitive de l'entreprise par suite du décès de l'employeur.

La résiliation de plein droit du contrat individuel de travail n'entraînera aucune responsabilité pour les parties contractantes dans les quatre premiers cas seulement. Le dernier cas reste soumis aux dispositions légales sur le préavis.

2. Par le consentement mutuel des parties

Dans le cas de contrat de travail verbal, ce consentement peut être constaté par écrit ou donné verbalement en présence de deux témoins. Quand le contrat est écrit, la résiliation doit être constatée par écrit.

Il ne résultera de responsabilité pour aucune des parties à la suite de la résiliation du contrat de travail individuel par consentement mutuel.

3. Par la volonté de l'une des parties

Un salarié qui veut mettre fin à son contrat de travail sans qu'il en résulte de responsabilité pour lui devra en informer la Direction du Travail en invoquant l'un des motifs suivants :

- a) Non versement de l'intégralité de la rémunération aux

dates et lieux convenus ou usuels;

- b) Excès de langage, injures ou menaces de la part de l'employeur;
- c) Dégâts intentionnels aux instruments ou outils de travail par l'employeur ou son représentant;
- d) Présence de personnes portant des maladies contagieuses si le travailleur doit rester en contact immédiat avec la personne atteinte;
- e) Menace envers la sécurité ou la santé du travailleur en raison de l'absence de condition d'hygiène au lieu de travail, ou du non-respect des mesures de prévention et de sécurité prescrites par la loi.
- f) Manquement aux obligations imposées à l'employeur par le contrat ou par la loi (réf : Obligations des contractants, 5.1.4).

Un employeur qui désire mettre fin au contrat de travail d'un salarié sans qu'il résulte de responsabilité pour lui en ce qui concerne le préavis en informera la Direction du Travail en invoquant l'un des motifs suivants :

- a) Voies de faits commis par le travailleur contre son employeur ou un camarade excès de langage, injures ou menaces et provocation par sa conduite d'une grave perturbation à la discipline et une interruption du travail;
- b) Délit ou contravention contre les biens de l'employeur;
- c) Absence de l'employé sans motif valable et sans l'autorisation de l'employeur pendant 3 jours consécutifs ou quatre fois au cours du même mois;
- d) Refus de l'employé d'observer les mesures de prévention des accidents ou de se conformer au règlement intérieur de l'établissement après un avertissement écrit ou donné en présence de deux témoins;
- e) Fausses références ou attestations personnelles par le travailleur ou une exécution du travail d'une manière qui démontre clairement son inaptitude (pas applicables aux travailleurs ayant plus de 4 mois de service consécutif).
- f) Sentence définitive résultant à une peine d'emprisonnement du travailleur de plus d'un mois.

- g) Manquement aux obligations imposées à l'employé par le contrat ou par la loi (réf : Obligations des contractants, 5.1.4).

5.2.4 - PRÉAVIS

L'employeur ou le salarié qui désire mettre fin au contrat de travail écrit devra préalablement donner avis écrit à l'autre partie. Ce préavis pourra être donné verbalement en présence de deux témoins dans le cas d'un contrat verbal.

Le préavis n'est obligatoire que pour les salariés ayant fournis au moins trois mois de travail consécutifs à l'employeur. Le préavis ne sera pas nécessaire en cas de faute ou de manquement de l'une des parties énumérés ci-dessus.

La période de préavis sera déterminée comme suit :

PÉRIODE DE SERVICE	PÉRIODE DE PRÉAVIS
De 3 à 12 mois	15 jours
De 1 an à 3 ans	1 mois
De 3 à 6 ans	2 mois
De 6 à 10 ans	3 mois
A partir de 10 ans de services	4 mois

Le contrat de travail est toujours en vigueur durant toute la période du préavis. La partie qui met fin immédiatement au contrat de travail devra verser à l'autre le montant des salaires qu'elle aurait gagnés si elle avait travaillé. (Indemnité de préavis).

5.2.5 - PRESTATIONS LÉGALES

Calcul - Indemnité de préavis

1. Salaire mensuel : Calcul basé sur le dernier salaire de l'employé,

Exemple: pour un employé gagnant 10,000 gourdes par mois, le

calcul de son indemnité de préavis dépendamment de la durée de sa période de service se fera comme suit:

PÉRIODE DE SERVICE	PÉRIODE DE PRÉAVIS	INDEMNITÉ DE PRÉAVIS
De 3 à 12 mois	15 jours	10000 X un demi (1/2)
De 1 an à 3 ans	1 mois	10000 X 1
De 3 ans à 6ans	2 mois	10000 X 2
De 6 ans à 10ans	3 mois	10000 X 3
A partir de 10 ans de service	4 mois	10000 X 4

2. Salaire à la pièce ou à la tâche:

Calcul basé sur le salaire quotidien moyen de l’employé pour la période considérée.

Salaire quotidien moyen = total des gains pour la période considérée¹ divisé par le nombre de jours de travail effectués ².

Pour les entreprises travaillant sous un régime de travail de 5 ou 6 jours par semaine à raison de 8 heures de travail par jour

PÉRIODE DE SERVICE	PÉRIODE DE PRÉAVIS	INDEMNITÉ DE PRÉAVIS
3 mois à 12 mois	15 jours	1 demi-mois de salaire
1 an à 3 ans	1 mois	1 mois de salaire
3 ans à a 6 ans	2 mois	2 mois de salaire
6 ans à 10 ans	3 mois	3 mois de salaire
A partir de 10 ans	4 mois	4 mois de salaire

5.2.6 - PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Les mesures disciplinaires sont prévues dans le règlement interne des entreprises qui ont été approuvés par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail.

CODE DU TRAVAIL,
ART 148

1 Total de tous les paiements reçus par l’employé pour les 3 derniers mois y compris les heures supplémentaires, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, le paiement des congés de maladie et de maternité.

2 Le nombre de jours durant lesquels l’employé a effectivement travaillé dans l’entreprise (ne sont pas considérés les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les périodes de congé de maladie et de maternité).

CODE DU TRAVAIL,
ART. 399

5.2.7 - TENUE DES REGISTRES

Le nombre de blâmes, d'avertissements et de suspensions de chaque employé, leurs dates et leurs motifs doivent être consignés dans les registres des entreprises.

**CODE DU TRAVAIL,
ART. 394, ALINÉA G**

5.2.8 - RÉSILIATION ARBITRAIRE ET ILLÉGALE

Est abusive toute rupture de contrat de travail motivée par les opinions du travailleurs ; ses activités syndicales, religieuses ; son appartenance à une association à caractère social, littéraire, politique, artistique ou sportif autorisée ; son sexe, sa race.

**CODE DU TRAVAIL,
ART. 394, ALINÉA G**

En cas de résiliation illégale et/ou abusive du contrat du travail par l'une des parties, la partie lésée aura droit à des dommages-intérêts, distincts des indemnités accordées pour l'inobservance du préavis. Ces dommages-intérêts seront accordés en vertu d'un jugement rendu par le Tribunal du travail sur requête de la Direction du Travail ; ils devront être justifiés et ne devront en aucun cas excéder un montant équivalent à 12 mois de salaires du travailleur.

CONVENTION 111 ;

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 49, 50, 87 ET
98**

6. Temps de travail

6.1 - DURÉE NORMALE DE TRAVAIL

La durée du travail est le temps dans lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur. Seront exclus les repos pendant lesquels le travailleur n'est pas à la disposition de l'employeur.

La durée normale du travail est de 8 heures par jour et 48 heures par semaine. Sans excéder neuf heures par jour pour les établissements industriels, les parties peuvent se mettre d'accord entre elles pour répartir la durée hebdomadaire du travail autrement que par huit heures par jour, uniquement lorsque:

- l'horaire de travail est de quarante-huit heures par semaine, ou lorsque
- l'établissement utilise les services de son personnel six jours par semaine

Toutes les heures travaillées en excédant de la durée normale de travail sont des heures supplémentaires.

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 95 ET 96**

6.2 - TEMPS DE PAUSE

A) PAUSE À MI-TEMPS

A moins que les parties en conviennent autrement et sur autorisation écrite de la Direction du Travail, il sera accordé au travailleur un repos à mi-temps d'un minimum d'une heure et demi. Ce repos ne sera pas compté dans la durée normale du travail.

B) PAUSE POUR FEMMES ENCEINTES

Durant la période de la grossesse apparente, la femme aura droit à deux périodes de repos par jour d'une demi-heure au moins chacune, en plus du repos à mi-temps destiné au repas.

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 99, 329 ET 331**

C) PAUSE D'ALLAITEMENT

Toute mère allaitant son enfant peut à cet effet disposer là où elle travaille, et deux fois par jour, d'une demi-heure prise sur sa journée de travail ou, si elle préfère, d'un intervalle de quinze minutes toutes les trois heures. Ces moments de repos sont rémunérés.

6.3 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LIMITES

Par heures supplémentaires, on entend toutes heures de travail fournies au-delà de la durée normale de travail. Elles sont payées avec une majoration de 50%. .

Les heures supplémentaires peuvent être utilisées sur autorisation de la Direction du Travail, après avis des organisations syndicales ouvrières là où il en existe. Ces heures ne pourront dépasser 80 heures par trimestre.

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 99, 329 ET 331**

Formule pour salaire fixe

Heure supplémentaire = Salaire horaire x 1.5 (majoration de 50% du salaire horaire)

Exemple: Pour un salaire de 300 gourdes par jour pour (8 heures de travail) le calcul se fera de la façon suivante :

Salaire Horaire = 300 gourdes / par 8 heures = 37.5 gourdes

Heure supplémentaire = 37.5 gourdes X 1.5 = 56.25 gourdes.

Formule pour salaire à la tâche ou à la pièce

Heure supplémentaire = Salaire horaire moyen* x 1.5
(majoration de 50% du salaire horaire)

*réf : Prestations légales / Salaire à la pièce ou à la tâche, 5.2.5

Le travail de nuit est celui effectué entre 6h du soir et 6h du matin. Il sera payé avec une majoration d'au moins 50% du travail de jour, cela sans préjudice des dispositions relatives au paiement du travail effectué le dimanche et les jours fériés chômés.

Dans le cas exceptionnel des entreprises de sous-traitance internationale qui bénéficient de l'exonération des droits de douane à l'importation de la matière première utilisée, le travail qu'elles sont autorisées à effectuer la nuit est payé sur la même base que le travail de jour, sauf convention contraire et uniquement lorsque ces entreprises de sous-traitance sont dans l'obligation d'augmenter l'effectif de leur main-d'œuvre pour satisfaire les besoins de leur production, en employant en permanence au moins deux équipes qui se succèdent par un système de roulement sur une période supérieure à la durée normale de huit heures de travail.

L'autorisation sera accordée par la Direction du travail. Pour obtenir cette autorisation, l'entreprise doit déterminer les conditions de travail des équipes effectuant le roulement par l'élaboration des règlements intérieurs prescrits par le Code du travail et la conclusion avec son personnel d'un contrat collectif de travail dûment enregistré à la Direction du travail.

Formule pour salaire fixe

Salaire de nuit = Salaire de jour x 1.5 (majoration de 50% du salaire)

Exemple: Pour un salaire de 300 gourdes par jour pour (8 heures de travail) le calcul du salaire de nuit se fera de la façon suivante :

Salaire de nuit = 300 gourdes x 1.5 = 450 gourdes (8 heures de travail)

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 120, 122**

Salaire horaire de nuit = 450 gourdes / par 8 heures = 56.25 gourdes / par heure

Formule pour salaire à la tâche ou à la pièce

Salaire journalier de nuit = Total des salaires perçus pour la période considérée / par le nombre de jours de travail effectuée.

6.4.1 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES LA NUIT

Les heures supplémentaires effectuées la nuit sont payées avec une majoration de 50% des heures normales de nuit, cela sans préjudice des dispositions relatives au paiement du travail effectué le dimanche et les jours fériés chômés.

Formule :

Heure supplémentaire effectuée la nuit = Salaire horaire de nuit x 1.5

Exemple :

Salaire de nuit = 300 gourdes x 1.5 = 450 gourdes

Salaire horaire = 450 gourdes / par 8 heures = 56.25 gourdes

Heure supplémentaire de nuit = 56.25 x 1.5 = 84.37 gourdes

6.5 - JOURNÉE MIXTE

La journée mixte est celle comprenant des heures de jour et de nuit et vice versa.

Formule :

Salaire journée mixte = (Salaire horaire de jour x nombre d'heures travaillées durant le jour) + (Salaire horaire de nuit x nombre d'heures travaillées pendant la nuit)

**CODE DU TRAVAIL,
ART 120**

**CODE DU TRAVAIL,
ART. 121**

Note : Les heures de nuit qui font partie d'une journée mixte seront payées sur la base du travail de nuit (i.e., elles sont payées à 1.5 (majoration de 50% du salaire)

6.6 - REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET JOURS DE CHÔMAGE AUTORISÉS PAR ARRÊTÉ PRÉSIDENTIEL

6.6.1 - JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

Après une période de six jours consécutifs de travail (quel que soit le nombre d'heures fournies durant cette période) ou 48 heures par semaine (incluant les heures supplémentaires) tout travailleur a droit à un repos payé. Ce jour de repos comprend au minimum vingt-quatre (24) heures consécutives.

Le paiement se fait sur la base du salaire journalier pour les travailleurs ayant un salaire fixe. Pour ceux travaillant à la tâche ou la pièce, le paiement se fait sur la base du salaire journalier moyen. Il en est de même pour ceux gagnant un salaire fixe fournissant des heures supplémentaires.

Dans le cas où les travailleurs fournissent une journée de travail durant un jour de repos hebdomadaire, qui doit être payé, le paiement se fera comme suit :

Formule pour salaire fixe

Jour de repos hebdomadaire = Salaire journalier + (Salaire journalier x 1.5)

Si l'employée fournit moins de 8 heures durant la journée de travail le paiement se fera comme suit :

Salaire journalier + (salaire horaire régulier x nombre d'heures travaillées x 1.5)

Formule pour salaire à la tâche ou à la pièce

Jour de repos hebdomadaire = Salaire journalier moyen + (Salaire journalier moyen x 1.5)

**CONSTITUTION
HAÏTIENNE, ART
275.1 ;**

**CONVENTION
SUR LE REPOS
HEBDOMADAIRE
(INDUSTRIE) (C14) ;
CODE DU TRAVAIL,
ARTS. 107, 108, 110,
112**

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 107, 119**

NB : Le salaire total de cette journée travaillée est égal au salaire journalier normal + le salaire journalier normal majoré de 50%. Pour tout travail effectué un jour de repos hebdomadaire, tout employeur doit avoir une autorisation écrite de la Direction du Travail.

Exemple pratique:

Un employé travaille durant un jour de repos hebdomadaire pendant 8 heures de travail, son salaire journalier moyen sur la période considérée est de 320 gourdes. Le calcul du paiement de ce jour de repos hebdomadaire se fera comme suit:

Jour de repos hebdomadaire travaillé = 320 gourdes (paiement de la journée de repos hebdomadaire sans travailler) + (320 gourdes x 1.5 (paiement de la journée de repos hebdomadaire travaillé) = 800 gourdes

6.6.2 - JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET JOURS DE CHÔMAGE AUTORISÉS PAR ARRÊTER PRÉSIDENTIEL

Les travailleurs doivent bénéficier, sans diminution de salaire, des jours fériés chômés et des jours de chômage autorisés par Arrêté Présidentiel, sauf s'ils sont employés pour effectuer un travail à caractère provisoire. Le paiement doit être calculé sur la base du salaire journalier fixe ou moyen.

Les fêtes légales en Haïti sont :

- Le Mardi Gras
- Le Vendredi Saint
- La Fête Dieu
- L'Assomption
- Le 17 Octobre, mort de Dessalines
- Le 2 Novembre, Fête des Morts
- Le 25 Décembre, Jour de Noël

Les fêtes nationales en Haïti sont: (Haitian Constitution)

- 1^{er} Janvier
- 2 Janvier

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 108, 110, 112,
119**

- 1^{er} Mai
- 18 Mai
- 18 Novembre

Dans le cas où les travailleurs fournissent une journée de travail durant un jour férié chômé ou un jour de chômage autorisé par Arrêté Présidentiel, le paiement de cette journée se fera comme suit :

Formule pour salaire fixe

Jour férié chômé ou Jour de chômage autorisé = Salaire journalier + (Salaire journalier x 1.5)

Formule pour salaire à la tâche ou à la pièce

Jour férié chômé ou Jour de chômage autorisé = Salaire journalier moyen + (Salaire journalier moyen x 1.5)

Exemple

Pour un travailleur qui gagne 240 Gourdes par jour (30 Gourdes par heure) et qui a travaillé un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié chômé, le calcul du paiement de cette journée se fera comme suit :

240 Gourdes + (240 Gourdes x 1.5) = 600 Gourdes

Dans le cas où un travailleur fournit une heure supplémentaire durant un jour férié chômé ou un jour de chômage autorisé par Arrêté Présidentiel, le paiement de cette heure se fera comme suit :

Formule

Heure supplémentaire durant un jour férié chômé ou un jour de chômage autorisé = Salaire horaire du jour férié chômé ou du jour de chômage autorisé x 1.5

Par exemple, pour un employé qui gagne 240 gourdes pour une journée normale de travail, le calcul du paiement d'une (1) heure supplémentaire effectuée se fera comme suit :

- Salaire horaire = $240/8 = 30$ gourdes
- Heure supplémentaire = $30 \text{ gourdes} \times 1.5 = 45$ gourdes

Heure supplémentaire durant un jour férié chômé ou un jour de chômage autorisé = $45 \text{ gourdes} \times 1.5 = 67.5$ gourdes

7. Salaires et Avantages Sociaux

7.1 - SALAIRE

7.1.1 - DÉFINITION

Par salaire, on entend la rémunération ou les gains qui sont dus par un employeur à un travailleur en vertu d'un contrat de travail pour un travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

Le salaire peut être payé par unité de temps, à la tâche, à la pièce ou à forfait.

7.1.2 - DIFFÉRENTS TYPES DE SALAIRES

a) Salaire minimum

Le salaire minimum est le montant à payer fixé par la Législation.

b) Salaire à la tâche ou à la pièce (Salaire de Production)

Le salaire à la tâche est celui payé à l'ouvrier pour exécuter un travail déterminé moyennant un prix convenu.

Le salaire à la pièce est celui payé à l'ouvrier pour exécuter un travail déterminé moyennant un prix convenu par unité.

c) Salaire de base

Le salaire de base désigne le salaire perçu par l'employé ou travailleur à l'exclusion des prestations servies pour les heures supplémentaires.

7.1.3 - BONI

Le Boni est un salaire complémentaire obligatoire payé par l'employeur aux employés entre le 24 et le 31 décembre de chaque année, quelle que soit la durée de l'emploi.

Le boni ne peut pas être inférieur à 1/12 des salaires perçus par le salarié au cours de l'année (qu'il s'agisse de rémunération en argent ou en nature, de logement ou de commission).

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 135**

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 136 ET 137 ;**

**CODE DU TRAVAIL,
ART 19**

**CODE DU TRAVAIL,
ANNEXE 8,
ART 22 ALINÉA E**

**ARRÊTÉ
PRÉSIDENTIEL
EN VIGUEUR.**

**CONSTITUTION
1987, ART 35.1 ;**

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 148, 154 À 157**

Formule

Boni = Total des gains perçus au cours de l'année / 12

7.1.4 - DÉDUCTIONS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES

Par déduction on entend tout prélèvement effectué sur le salaire de l'employé par l'employeur.

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 143, 147**

a) Déductions légales : Prélèvements exigés par la loi, tels que :

- 6% -> Office National d'Assurance Vieillesse (ONA)
- 3% -> Office d'Assurances Accidents du Travail, Maladie et Maternité (OFATMA) (Assurance Maladie-Maternité)
- DGI 4 (To add the brackets for DGI) (Bareme DGI)

b) Déductions conventionnelles : Prélèvements effectués en vertu d'accord entre les parties, tels que :

Prêt ou avance sur salaire

Remboursement pour pertes ou dommages affectant les produits, biens ou installations de l'employeur, lorsqu'il peut être prouvé que le salarié est responsable

Le montant des dites retenues ne pourra dépasser 1/6 du salaire mensuel jusqu'à concurrence de la somme due, sauf en cas de rupture du contrat de travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes.

7.2 - AVANTAGES SOCIAUX

7.2.1 - CONGÉS PAYÉS

Les congés payés sont des périodes de temps rémunérés accordées

au travailleur. Parmi ces congés citons :

a) Congé annuel

Tout travailleur dont l'emploi à un caractère permanent, aura droit après une année de service, à un congé payé d'au moins 15 jours consécutifs, comprenant 13 jours ouvrables et 2 dimanches.

Le travailleur a droit à 1 jour $\frac{1}{4}$ (1.25 jour) de congé payé par mois de travail. Pour 'un employé qui a moins d'une année de service, le nombre de jours de congé annuel = le nombre de mois de service x 1.25

Les jours fériés chômés et les interruptions de travail dues à la maladie ou à la maternité dont a bénéficié le travailleur ne doivent pas être déduits de ces quinze jours de congé annuel.

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé ou sur la renonciation au dit congé est nul. Le congé annuel n'est pas cumulatif sauf en cas de force majeure et avec l'autorisation expresse de la Direction du Travail. Les parties pourront conclure un accord écrit qui permettra le cumul du congé annuel sur une période ne dépassant pas 2 années.

En cas de suspension, révocation ou démission du travailleur pour quelque motif que ce soit avant l'expiration de son année de service, et quelques soit la durée de l'emploi, le travailleur a droit au paiement de sa fraction de congé annuel.

Partant du principe de 15 jours de congé annuel, le calcul du paiement se fera de la manière suivante :

Formule pour salaire fixe

Congé annuel = Salaire journalier x le nombre de jours à payer

Formule salaire à la tâche ou la pièce:

Congé annuel = Salaire journalier moyen x nombre de jours à payer

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 123 À 129, 148**

b) Congé de maladie

Le travailleur a le droit à un nombre total de 15 jours de congé de maladie par an, sans diminution de salaire.

Pour en bénéficier, le travailleur devra soumettre un certificat médical émanant d'un médecin de l'entreprise ou d'un Service de Santé Publique. Si l'employé n'a pas une année de service, le congé de maladie sera calculé proportionnellement à la durée du service déjà fourni. Le congé de maladie n'est pas cumulatif.

Formule pour salaire fixe

Congé de maladie = Salaire journalier x le nombre de jours à payer

Formule pour salaire à la tâche ou à la pièce

Congé de maladie = Salaire journalier moyen x le nombre de jours à payer

Salaire journalier moyen = total des gains réalisés pour la période considérée / le nombre de jours de travail effectués durant la période

c) Congé de maternité

Toute femme enceinte a droit, sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité au cours duquel elle sera rémunérée comme si elle continuait à travailler.

Le congé maternité est un congé payé. La durée du congé de maternité est fixée à 12 semaines, dont 6 semaines sont en attendant payées par l'employeur. Lorsque le service d'assurance Maladie Maternité de l'OFATMA sera disponible, la totalité de la durée du congé de maternité sera payée par l'OFATMA. (La travailleuse doit

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 131 ET 148**

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 148, 320 À 324**

être toutefois régulièrement inscrite à l'OFATMA pour une assurance maternité.)

La durée du congé sera de six semaines avant l'accouchement et obligatoirement de six semaines après l'accouchement. En tous cas, la durée sera au moins de douze semaines en totale. Quand l'accouchement a lieu après la date prévue, le congé antérieurement est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement, et le congé après l'accouchement ne sera pas réduit en dessous de six semaines.

Pour bénéficier du congé de maternité, un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement doit être produit par la femme enceinte. En outre, le certificat médical doit indiquer l'attestation de son état de grossesse,

- la date probable de l'accouchement,
- la date du début du congé de maternité, qui doit obligatoirement précéder de 4 semaines la date présumée de l'accouchement.

En cas d'avortement, de naissance prématurée d'un enfant non viable, la travailleuse aura droit à un congé de deux (2) à quatre (4) semaines payées sur la base du salaire qu'elle percevait à la date du commencement de ce congé. Pour bénéficier de ce congé, la travailleuse devra fournir à l'employeur un certificat médical indiquant:

- accouchement ou avortement prématuré avec indication de la date de l'évènement.
- la durée de la période de repos dont elle a besoin.

Formule pour salaire fixe

Congé de maternité = Salaire journalier x le nombre de jours de congé de maternité à payer

Formule pour salaire à la tâche ou à la pièce

Congé de maternité = Salaire journalier moyen x nombre de jours de congé de maternité à payer

Salaire journalier moyen = total des gains réalisés pour la période considérée / le nombre de jours de travail effectués durant ladite période

7.2.2 - SÉCURITÉ SOCIALE

A. OFATMA

a) Assurance accident du travail,

Par accident du travail, on entend toute lésion corporelle survenue par le fait ou à l'occasion du travail, et tous accidents survenus pendant le trajet du domicile du travailleur au lieu du travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de leur emploi.

Tout employeur a l'obligation d'assurer, à sa charge exclusive, tous ses employés contre les risques d'accident du travail à l'OFATMA. Le montant de la cotisation varie avec la nature du travail;

- 2% pour les entreprises commerciales,
- 3% pour les entreprises agricoles et industrielles, les chaînes de construction et les agences de ligne de navigation,
- 6% pour les entreprises minières

Les taux de cotisation pourront être augmentés par arrêté du Président de la République, compte tenu des risques inhérents des entreprises considérées (voir article 32, loi du 28 Aout 1967)

b) Assurance Maladie-Maternité

En vue de l'assurance maladie-maternité, tout employeur doit s'inscrire son entreprise à l'OFATMA dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'ouverture de l'établissement.

Le taux de la cotisation est fixé à 6% du salaire de base de l'employé, la moitié de ce montant étant à la charge de l'employeur et l'autre moitié à la charge de l'assuré.

Par Salaire de base, on entend le salaire perçu par l'employé ou travailleur à l'exclusion des prestations servies pour les heures supplémentaires.

LOI ORGANIQUE DU DÉPARTEMENT DES AFFAIRES SOCIALES DU 28 AOÛT 1967 ; LOI DU 27 AOÛT 1967, MODIFIÉ PAR LE DÉCRET DU 18 FÉVRIER 1975

LOI ORGANIQUE DU DÉPARTEMENT DES AFFAIRES SOCIALES DU 28 AOÛT 1967, ARTS 22 ALINÉA C, 25, 31, 32

LOI DU 27 AOÛT 1967, MODIFIÉ PAR LE DÉCRET DU 18 FÉVRIER 1975, ARTS 1, 2, 4, 6, 17

B. ONA

Il est fait obligation à tout employeur de soumettre tous ses travailleurs au régime de pension de l'Office Nationale d'Assurance Vieillesse.

Le taux de la cotisation à l'ONA est fixé à 12% du salaire de base dont 6% versé par le salarié et 6% par l'employeur.

Droits des assurés

- Droit à la pension après vingt(20) années de cotisation et cinquante-cinq(55) ans d'âge,
- Pension d'invalidité
- Comptoir d'épargne et de prêts (loi du 25 Aout 1971, article 2)
- Service de prêts hypothécaires (décret du 4 novembre 1974, article 1er)

Déductions légales et conventionnelles

Par déduction, on entend tout prélèvement fait sur le salaire de l'employé par l'employeur.

a) Déductions légales : Prélèvements exigés par la loi, tels que :

- prélèvement 10% sur boni, Art 95 du décret du 24 septembre 2005 sur l'impôt sur le revenu
- 6%, Office Nationale d'Assurance Vieillesse (ONA)
- 3%, Office d'Assurances Accidents du Travail, Maladie et Maternité (OFATMA) (assurance maladie maternité)
- IRI : voir loi des finances en vigueur
- CAS : 1% du salaire, voir loi des finances en vigueur
- FDU : 1% du salaire, voir loi des finances en vigueur
- CFGDCT : 1% du salaire, voir loi des finances en vigueur

b) Déductions conventionnelles : Prélèvements effectués en vertu d'accord entre les parties, telles que :

- prêt ou avance sur salaire,

**LOI ORGANIQUE DU
DÉPARTEMENT DES
AFFAIRES SOCIALES
DU 28 AOÛT 1967,
ARTS 177, 178, 200 ;**

**DÉCRET DU 18 MARS
1968 ;**

**DÉCRET DU 10 MARS
1976**

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 143, 147**

- remboursement pour pertes ou dommages affectant les produits, biens ou installations de l'employeur, lorsqu'il peut être prouvé que le salarié est responsable.

Le montant des dites retenues ne pourra dépassée 1/6 du salaire mensuel jusqu'à concurrence de la dette, sauf en cas de rupture du contrat de travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes.

8. Conflit de travail

8.1 - DÉFINITION

Le conflit de travail est tout différend survenu entre employeurs et employés au sujet des conditions de travail.

**CODE DU TRAVAIL,
ART 161**

8.1.1 - CONFLITS INDIVIDUELS DE TRAVAIL

Un conflit de travail est individuel lorsqu'il survient entre un employeur et un membre de son personnel au sujet des conditions de travail, ou lorsqu'il survient entre un employeur et plusieurs membres de son personnel au sujet des conditions de travail, sans affecter le fonctionnement normal de l'entreprise.

8.1.2 - CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Un conflit de travail est collectif lorsqu'il survient entre l'employeur et un certain nombre de membres de son personnel au sujet des conditions de travail, lorsqu'il est de nature à compromettre la bonne marche de l'entreprise.

8.2 - RÉOLUTION DES CONFLITS DE TRAVAIL

A) CONFLITS INDIVIDUELS

Toutes les réclamations relatives aux salaires, assimilés ou autres dues, seront obligatoirement soumises à la conciliation de la Direction du travail dans un délai de six (6) mois (avec toutes les réclamations qui font partie du même conflit).

La partie laissée doit porter plainte écrite ou verbale, personnellement ou par le biais de son délégué syndical. La partie convoquée par la Direction du travail en vue de la conciliation devra comparaître en personne ou se faire représenter par un mandataire spécial. Elle peut aussi se faire assister d'un avocat.

L'inspecteur du travail/conciliateur peut toutefois requérir, s'il le juge utile, la présence de l'employeur ou de ses représentants légaux.

Si la partie convoquée ne se présente pas au service de conciliation de la Direction du Travail à la première convocation une deuxième lui sera adressée. Si elle ne répond pas à la deuxième convocation, il lui sera enjoint de se présenter dans un délai maximum de 24 heures. Si elle n'obtempère pas, un procès-verbal de refus d'obtempérer à l'injonction de se présenter sera dressé et le cas sera déféré par devant le Tribunal Spécial de Travail.

Si les parties convoquées comparaissent, la Direction du Travail les entendra, inscrira leurs réclamations respectives, procédera au besoin à une enquête, à une visite des lieux et à une expertise pour s'édifier si elle le juge nécessaire ou sur demande de l'une des parties.

Au cas où le conflit porte sur une créance reconnue positivement ou implicitement, il pourra être accordé à la partie débitrice un délai raisonnable pour s'en acquitter ; à l'expiration du délai, une injonction de payer lui sera faite par la Direction du Travail.

Si à l'expiration du délai imparti, la partie débitrice refuse de payer, il sera alors dressé un procès-verbal constatant le refus de la partie d'obtempérer à l'injonction de payer et le cas sera déféré par devant le Tribunal Spécial du Travail.

Si la conciliation échoue, un procès-verbal de non-conciliation sera dressé et l'affaire sera déféré par devant le Tribunal de Travail.

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 163-170**

NB : Toute demande relative à des dommages-intérêts doit être portée, sur requête de la Direction du Travail, par devant le Tribunal Spécial du Travail qui se prononcera par un jugement.

B) CONFLITS COLLECTIFS

Pour les conflits collectifs, le syndicat, dans le cas où il en existe un, ou un regroupement de travailleurs, devra au préalable présenter la plainte à l'employeur pour une négociation interne directe ou avec l'intervention d'amiables compositeurs.

Si la négociation échoue, les délégués des travailleurs, du syndicat ou des employeurs signeront en duplicata une liste de leurs doléances qu'ils remettront à l'autre partie et, par requête, à la Direction du travail. La liste des doléances sera datée et indiquera clairement en quoi elles consistent, à qui elles sont adressées, le nombre d'employeurs ou de travailleurs qui la présentent, la situation exacte des lieux de travail où a surgi le différend, le nombre de travailleurs qui y sont employés, et les noms et prénoms des délégués.

Dès que la liste des revendications aura été remise, ni l'une ni l'autre partie ne pourra prendre aucune mesure de représailles contre l'autre ni l'empêcher d'exercer ses droits. A partir de ce moment, l'employeur doit obtenir l'accord préalable de la Direction du Travail pour tout licenciement. Les parties doivent répondre à toutes les convocations et fournir toutes les informations requises par les conciliateurs. La procédure de conciliation ne devra pas dépasser huit (8) jours.

Si la conciliation échoue, la cause est déferée soit au Tribunal du travail (s'il s'agit de conflits de droit), soit à la Commission Tripartite de Consultation et d'Arbitrage (s'il s'agit d'autres conflits), après échec du comité d'arbitrage.

8.2.1 - ARBITRAGE

Le comité d'arbitrage statuera sur tous les conflits portant sur les salaires, les conditions de travail qui ne sont pas fixées par des dispositions de lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, ainsi que ceux relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

En cas d'échec par devant le comité d'arbitrage, l'affaire sera déferé

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 162, 171-181 ;**

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 182 À 188**

par devant la Commission Tripartite de Consultation de d'Arbitrage.

8.2.2 - TRIBUNAL SPÉCIAL DE TRAVAIL

Les tribunaux de travail ont compétence générale pour connaître de tous les conflits relatifs aux contrats de travail et toutes affaires contentieuses relatives aux violations du Code du travail, y compris les demandes de dommages-intérêts dont les travailleurs ou les employeurs auraient été victimes.

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 488 ET 489**

9. Santé et Sécurité au Travail

9.1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Afin d'assurer la sécurité au travail et la santé des travailleurs, l'employeur doit :

- a) protéger les travailleurs contre les accidents et les maladies liés au travail,
- b) informer les travailleurs au sujet des risques liés au travail et des précautions nécessaires,
- c) fournir aux travailleurs les équipements de protections personnelles nécessaires, tels que des lunettes, des tabliers, des masques, des gants, et/ou des chaussures, etc.
- d) guider les travailleurs dans l'entretien et l'utilisation des équipements de protection
- e) protéger les travailleurs contre des risques d'incendie.

**CODE DU TRAVAIL,
ARTS 438-441,
451-487**

NB : Les travailleurs n'ont à payer aucun frais pour ces mesures.

9.1.1 - SERVICES DE SANTÉ ET DE PREMIERS SOINS

Les employeurs employant au moins 20 travailleurs doivent utiliser les services de médecins dont le rôle consistera à éviter toute altération de la santé des travailleurs, les risques de contagion, à maintenir les conditions d'hygiène du travail ou à apporter les premiers soins en cas d'urgence. Ces médecins seront assistés d'une ou de plusieurs infirmières suivant l'importance de l'entreprise.

Les entreprises occupant plus de 200 employés auront un service médical permanent comportant au moins un dispensaire.

Nombre de travailleurs	Dispensaire	Infirmière	Médecin à temps plein	Médecin à temps partiel
20 - 99	-	1*	-	1 visite par semaine
100 - 199	-	1	-	2 visites par semaine
200 - 500	1	2	-	3 visites par semaine
501 et plus	1	2+ (1 par tranche de 200 travailleurs)	1	

* de 50 travailleurs

CODE DU TRAVAIL,
ARTS 477 À 480

9.1.2 - EXAMEN MÉDICAUX.

Les travailleurs doivent bénéficier d'une consultation médicale au moment de l'embauche (dans les 3 mois de l'embauche) puis une fois par an. Les résultats des examens (y compris rayon X pulmonaire, Kahn, Rhx, groupe sanguin) seront mentionnés dans la carte de santé. Les examens se feront par le service médical de l'OFATMA

CODE DU TRAVAIL,
ARTS 481 ET 482

9.2 - PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES RISQUES

9.2.1 - PROTECTION INDIVIDUELLE

L'employeur, sans aucun frais pour les travailleurs, a la responsabilité de fournir et d'entretenir les vêtements et équipement de protections nécessaires à chaque travailleur.

L'employeur est également responsable d'assurer l'utilisation efficace

CODE DU TRAVAIL,
ARTS 440, 441, 450,
451, 456, 465, 473,
475, 476

des équipements fournis.

Exemples d'équipements de protection personnelle:

- Masque : Protection des voies respiratoires
- Lunettes de protection
- Ceinture de sécurité
- Gants de protection
- Vêtements de protection
- Equipements de protection contre le bruit

L'employeur doit installer des protections appropriées sur les parties potentiellement dangereuses des machines et équipements, et les entretenir pour prévenir les accidents de travail.

Exemples d'équipements de protection:

- Protège yeux
- Protège doigts
- Protège courroies
- Protège poulies

Des engins mécaniques tels que des chariots doivent être fournis pour soulever et déplacer les colis lourds ou encombrants. La loi haïtienne exige des engins mécaniques pour transporter toutes les charges dépassant plus de 80 kilos.

Les travailleurs debout doivent pouvoir s'asseoir à intervalles réguliers et /ou avoir des tapis amortissant pour se tenir et/ou des repose-pieds. L'employeur est tenu de fournir des sièges à dossier à tous travailleurs exécutant sa tâche en position assise.

Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs des installations de nettoyage corporel dans l'éventualité de souillage ou de contamination.

Exemples de souillages :

- Poussière
- Graisse / huile
- Substances toxiques, infectieuses ou irritantes

9.2.2 PROTECTION COLLECTIVE

La protection collective concerne l'ensemble des règlements et dispositions pris par l'employeur afin d'assurer une protection adéquate des travailleurs sur le lieu du travail. L'entreprise doit s'assurer que :

1. les déchets et débris ne s'accumulent pas au point de constituer un risque pour la santé;

L'entreprise doit être propre et bien entretenue. En outre, s'il y a des douches, elles doivent être nettoyées et désinfectées au moins une fois par jour.

2. la superficie et la hauteur des locaux de travail soient suffisantes pour éviter que les travailleurs ne s'y trouvent en surnombre et pour prévenir tout encombrement par les machines, matériaux ou produits.

Les plans d'évacuation doivent indiquer les voies et issues de secours, et les extincteurs.

Il doit y avoir au moins 2 sorties de secours possibles pour tous les travailleurs. Les sorties de secours ne doivent pas être bloquées par des matériels, des produits, des outils ou des meubles, etc.

3. un éclairage adéquat et adapté aux besoins, naturel ou artificiel, ou les deux à la fois, soit assuré ⁵.
4. des conditions atmosphériques convenables soient assurées en vue d'éviter l'insuffisance de l'approvisionnement en air et de la circulation de l'air, la viciation de l'air ainsi que, dans la mesure où cela est possible, une humidité excessive, une chaleur ou un froid excessifs et des odeurs désagréables ⁶.
5. des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantités suffisantes et dans des conditions satisfaisantes.

Les toilettes doivent être propres et ne doivent jamais être verrouillées, même durant les heures supplémentaires. Leur usage ne doit pas être restreint sans raison valable. Il doit y avoir une toilette pour chaque 25 hommes et une pour chaque 15 femmes travaillant dans l'entreprise.

Les travailleurs doivent pouvoir se laver les mains avec du savon et de l'eau propre. Les installations doivent être séparées du lieu de travail, mais pratiques pour les travailleurs ; elles doivent être bien entretenues.

6. lorsque les travailleurs doivent changer de vêtements au début et à la fin du travail, des vestiaires ou d'autres installations convenables doivent être mis à leur

⁵ Better Work recommande les niveaux minimum d'éclairage suivants: 300 lux pour le repassage, 750 lux pour le nettoyage et l'inspection et 500 lux pour les autres activités.

⁶ La température du lieu de travail doit être plus fraîche que la température extérieure. Better Work recommande un maximum de 30 degré pour le lieu de travail.

disposition;

7. lorsqu'il est interdit aux travailleurs de consommer des aliments ou des boissons sur les lieux de travail, des locaux convenables doivent être mis à leur disposition pour qu'ils y prennent leurs repas, à moins que des mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs;

L'employeur peut avoir besoin de mettre à la disposition des travailleurs un espace de restauration, en fonction du nombre de travailleurs, de la demande pour cet espace et de l'absence d'autres alternatives adaptées.

Une cantine peut desservir plusieurs usines.

8. les bruits et les vibrations nuisibles à la santé des travailleurs soient éliminés ou réduits autant que possible⁷.
9. les substances dangereuses soient entreposées en toute sécurité.

L'usage de produits chimiques peut inclure : la production, la manipulation, l'entreposage, le transport, le ramassage, l'enlèvement ou le traitement des produits chimiques, ou la conservation, la réparation et le nettoyage des récipients et des équipements.

L'inventaire doit faire référence aux fiches de données de sécurité des produits chimiques correspondants. Les fiches de données de sécurité indiquant tous les risques et les précautions à prendre doivent être accessibles à toutes les personnes concernées et leurs représentants.

L'étiquette doit identifier le produit chimique ou la substance et montrer sa classification chimique. Les travailleurs doivent facilement comprendre les inscriptions des étiquettes. Quand les produits chimiques sont entreposés dans des containers différents, un étiquetage similaire est requis.

Des produits chimiques non compatibles ne doivent pas être entreposés ensemble et les récipients d'entreposage doivent être en bon état.

L'espace doit être adéquatement ventilé. Les produits chimiques inflammables ou explosifs doivent être entreposés dans un espace frais loin des sources de

⁷ D'après les normes de l'OIT, un niveau sonore inférieur ou égal à 90dB est acceptable pour une journée de travail de 8 heures.

chaleur et l'espace doit être pourvu d'un système de protection anti-feu.

L'employeur doit aussi installer des ventilations par aspiration dans les endroits où les substances dangereuses sont utilisées.

Les travailleurs doivent être formés de façon à stocker, à manipuler, à utiliser et à disposer en toute sécurité des produits chimiques et substances dangereuses.

L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs des douches oculaires et de substances pour lutter contre les brûlures chimiques en cas de besoin.

L'employeur doit s'assurer que les femmes enceintes ne travaillent pas dans les endroits où les produits chimiques et substances dangereuses sont entreposés et utilisés.

9.2.3 MESURES DE PRÉVENTION

- Les équipements de lutte contre incendie comprennent par exemple des extincteurs, des tuyaux de pompe à incendie ou un système d'extinction automatique ⁸.
- L'employeur doit former un nombre approprié de travailleurs dans l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies ⁹.
- Tous les travailleurs doivent participer aux exercices de simulation d'urgence ¹⁰.

9.2.4 PRISE EN CHARGE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

L'accident de travail désigne toute lésion corporelle survenue par le fait ou à l'occasion du travail. Les accidents liés au travail incluent ceux qui se produisent pendant les heures de travail et pendant les temps de trajet pour aller ou quitter son travail dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de leur emploi.

L'assurance contre les accidents du travail s'étend à tous les employés et travailleurs des entreprises industrielles. En cas d'accidents du

⁸ Better Work recommande d'installer des détecteurs de fumée ainsi que des alarmes sonores et visibles.

⁹ Better Work recommande que la formation ait lieu au moins une fois par an, pour au moins 10 % de la main d'œuvre, comprenant à la fois des hommes et des femmes de toutes les sections et dans toutes les périodes de travail.

¹⁰ Better Work recommande de conduire les exercices de simulation d'urgence deux fois par an.

travail, les assurés auront droit à tous les soins jugés nécessaires qui devront être fournis, selon le cas, par des médecins, dentistes, infirmières ou tous autres techniciens médicaux, y compris les interventions chirurgicales et l'hospitalisation dans les cas d'extrême urgence, ou sur demande expresse du médecin traitant.

L'assurance contre les accidents du travail, l'assurance-maladie et l'assurance-maternité seront administrées par l'Office d'Assurance Accidents du Travail, de Maladie et de Maternité (OFATMA).

Les employeurs soumettront mensuellement à l'OFATMA la liste de tous les accidents survenus dans leurs établissements, dans la forme qui sera prévue à cet effet. Tous les accidents du travail occasionnant une incapacité d'une journée ou plus devront être déclarés à l'OFATMA.

L'employeur doit également inscrire à l'OFATMA tous les employés assujettis obligatoirement à l'assurance maladie-maternité.

10. **Changement d'employeur physique ou morale**

Il y a un changement d'employeur quand une personne physique ou morale acquiert plus de la moitié ou la totalité de l'entreprise et continue à exercer le même travail.

Le changement d'employeur n'entraîne pas la fin du contrat de travail mais son transfert au nouvel employeur. Une fois signé, le contrat de travail est fixé dans son contenu. Le contrat est de ce fait transféré de droit et le salarié conserve son ancienneté et sa rémunération. Les droits et obligations prévus au contrat sont maintenus.

11. Autres

11.1 - INFORMATION SUR L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT EN HAÏTI

Après l'essor de l'industrie du vêtement en Haïti jusqu'au début des années 80 et le dé-clin du secteur à partir du milieu des années 80, l'industrie a été confrontée, quand elle a tenté de faire venir des investissements et de créer des emplois dans le pays, à des catastrophes naturelles, à une instabilité politique et à la concurrence de l'Asie. Même avant le tremblement de terre de 2010 qui a dévasté le pays, Haïti était déjà le pays le plus pauvre de l'hémisphère ouest, avec 80 % de sa population vivant en dessous du seuil de pauvreté, et 54 % dans la pauvreté la plus totale. Les deux tiers des Haïtiens dépendent du secteur agricole, principalement de l'agriculture de subsistance à petite échelle, ce qui les rend vulnérables face aux catastrophes naturelles surgissant régulièrement dans le pays. Dans un rapport PBS classé après le tremblement de terre de 2010, l'industrie du vêtement a été identifiée comme vitale pour les travailleurs haïtiens.

Les lois HOPE et HELP qui permettent à l'industrie du textile et du vêtement en Haïti de bénéficier de franchises de droits, a réussi à inciter les acheteurs américains à s'approvisionner en Haïti, augmentant ainsi la production et créant des emplois nationaux. La combinaison d'un accès plus important en franchise de droits au marché américain et la taille importante de la main d'œuvre jeune en Haïti ont fait qu'en 2009, Haïti était devenu le 17e fournisseur de vêtements le plus important des États-Unis, avec des exportations se montant à environ 424 millions de dollars.

Le secteur du vêtement représente maintenant les trois quarts des exportations haïtiennes, et près d'un dixième de son PIB.

En 2014, les recettes totales d'exportation provenant de l'industrie du textile et de l'habillement ont représenté environ 90 % des recettes nationales d'exportation, et 10 % du PIB national. L'industrie du vêtement est un des employeurs les plus importants d'Haïti, et crée des emplois pour plus de 30 000 personnes.

11.2 - LE PROGRAMME DE BETTER WORK EN HAÏTI

Vers le milieu et la fin des années 2000, le Congrès américain a voté les lois HOPE et HOPE II (Haitian Hemispheric Opportunity through Partnership Encouragement, ou lois sur les opportunités hémisphériques d'Haïti par l'encouragement au partenariat), qui élargissaient l'entrée en franchise de droits pour les textiles, les vêtements et autres biens ; ces avantages ont été étendus jusqu'en 2020 dans le cadre de la loi HELP (Haitian Economic Lift, ou programme d'amélioration de l'économie en Haïti).

Better Work Haïti, un partenariat entre l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Société Financière Internationale (IFC), a été lancé en juin 2009. Le programme vise à améliorer les conditions de travail et la compétitivité de l'industrie de l'habillement en améliorant le respect du Code du travail haïtien et de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ; il cherche également à renforcer la performance économique au niveau de l'entreprise.

Better Work Haïti cible l'industrie de l'habillement en Haïti, et tout particulièrement dans la capitale Port-au-Prince et dans le nord-est du pays. La plupart des travailleurs (66 %) sont des femmes qui font vivre plusieurs membres de leurs familles. Le programme aide les usines participantes en organisant des évaluations indépendantes de la conformité, ainsi qu'en proposant des services-conseils et des formations.

12. Appendix

12.1 - BONNES PRATIQUES, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



PRODUITS CHIMIQUES

- Étiqueter les produits chimiques avec des marques claires dans le créole haïtien
- Poster la fiche signalétique où des produits chimiques sont utilisés
- Conduire une formation pour les employés qui travaillent avec des produits chimiques
- Fournir aux employés des vêtements de protection, des gants, des lunettes et / ou des masques et tout autre équipement nécessaire



MACHINERIE

- S'assurer que toutes les machines à coudre possèdent des protège-aiguille
- Installer les protecteurs de poulies et les protège-œil
- Vérifier et enregistrer régulièrement les compresseurs d'air et les chaudières



SANITAIRE

- Réparer les toilettes cassées et les portes des toilettes
- Marquer les portes des toilettes pour une utilisation distincte des hommes et des femmes
- Fournir un lavabo près des toilettes
- Assurer une ventilation adéquate pour réduire les odeurs



ÉLECTRIQUE

- Installer les couvercles internes
 - Prévoir des plaquettes isolées pour éviter les chocs électriques
 - Gardez le câblage électrique sûr et non exposé
 - Inscrire les panneaux de sécurité sur les boîtiers électriques
 - Installer une station de recharge pour éviter les recharger le téléphone cellulaire de manière dangereuse
-



EXTINCTEURS

- Éliminer toute obstruction
 - Fournir des indications visibles et facilement lisibles à l'emplacement des extincteurs
 - Assurez-vous que les instructions d'utilisation sont en créole haïtien
 - Tenir des dossiers mensuels pour l'inspection et s'assurer que l'équipement est complètement chargé
-



PREMIERS SECOURS

- Énumérer les procédures de premiers soins
- Garder un inventaire du contenu de la boîte de premiers soins et s'assurer que tous les équipements nécessaires sont disponibles
- S'assurer que les trousseaux de premiers soins sont contrôlés régulièrement et ne contiennent aucun produit expiré.
- S'assurer que les kits sont suffisamment dimensionnés pour le nombre d'employés, clairement marqués et facilement accessibles



SORTIES D'URGENCE

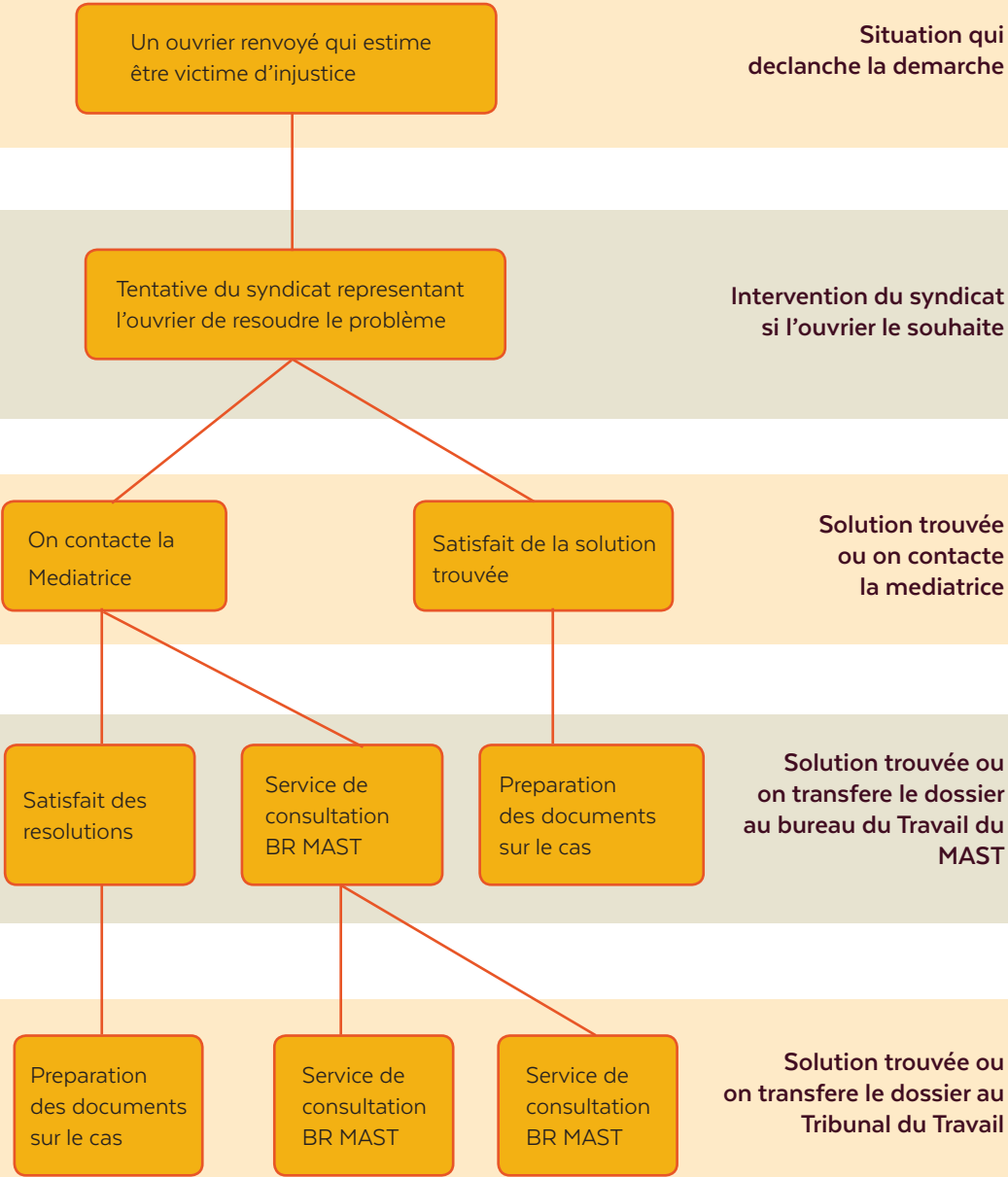
- Assurez-vous que les chemins de sortie sont clairement marqués et que la largeur d'au moins 1 m
- Assurez-vous que toutes les routes ne sont pas obstruées
- S'assurer que toutes les surfaces du plancher sont antidérapantes
- Affichez des panneaux clairs pour les itinéraires de sortie
- S'assurer que les portes de sortie sont toujours déverrouillées, dégagées et ouvertes vers l'extérieur du bâtiment



CARTES D'ÉVACUATION

- Fournir un plan d'évacuation clairement affiché dans les endroits visibles, pour chaque zone de travail, contenant les informations suivantes:
- Emplacement des portes de sortie
- Emplacement des chemins de sortie
- Emplacement des extincteurs
- Emplacement des alarmes
- Emplacement des trousse de premiers secours
- Emplacement correspondant à ce plan d'évacuation (c'est-à-dire les marques «vous êtes ici»)
- Flèches de sortie

12.2 - PROCÉDURE DE MÉDIATION



13. Abreviations

ADIH	: Association des Industries d'Haïti
BMST	: Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail
CSI	: Confédération syndicale internationale
CAOSS	: Conseil d'Administration des Organes de Sécurité Sociale
CTMO-HOPE	: Commission Tripartite de la Mise en Oeuvre de la Loi HOPE
FDS	: Fiche de données de sécurité
HELP	: Haiti Economic Lift Programme (Programme d'amélioration de l'économie en Haïti)
HOPE	: Haitian Hemispheric Opportunity Through Partnership Encouragement (Loi sur les opportunités hémisphériques d'Haïti par l'encouragement au partenariat)
MAST	: Ministère des Affaires Sociales et du Travail
OFATMA	: Office d'Assurance de Travail, de Maladie et de Maternité
ONA	: Office Nationale d'Assurance vieillesse
SST	: Santé et sécurité au travail
EPP	: Equipement de protection personnel
TAICNAR	: Technical Assistance Improvement and Compliance Needs Assessment and Remediation (amélioration de l'assistance technique et évaluation et appui pour la mise en place de mesures correctives en matière de conformité)
USDOL	: Ministère américain du Travail

the 1990s, the number of people in the UK who are employed in the public sector has increased by 1.5 million, from 2.5 million in 1980 to 4 million in 1995. The public sector has also become an important employer of women, with 60% of public sector employees being women in 1995, compared with 55% in 1980.

There are a number of reasons why the public sector has become an important employer of women. One reason is that the public sector has a high proportion of jobs that are traditionally held by women, such as teaching, nursing, and social work. Another reason is that the public sector has a high proportion of jobs that are part-time or flexible, which are more likely to be held by women. A third reason is that the public sector has a high proportion of jobs that are in the service sector, which is also a sector that is traditionally held by women.

The public sector has also become an important employer of women because of the increasing demand for public services. As the population ages, there is a growing need for services such as health care, social care, and education. This has led to an increase in the number of people employed in the public sector, and a corresponding increase in the number of women employed in the public sector.

There are a number of challenges facing the public sector in the future. One challenge is the need to reduce costs and improve efficiency. Another challenge is the need to attract and retain staff. A third challenge is the need to provide high-quality services. These challenges will require the public sector to continue to evolve and adapt to the changing needs of society.

The public sector has a long history of employing women, and it is likely to continue to do so in the future. The public sector is an important part of the economy, and it is an important employer of women. The public sector has a high proportion of jobs that are traditionally held by women, and it has a high proportion of jobs that are part-time or flexible. The public sector has also become an important employer of women because of the increasing demand for public services.

There are a number of challenges facing the public sector in the future. One challenge is the need to reduce costs and improve efficiency. Another challenge is the need to attract and retain staff. A third challenge is the need to provide high-quality services. These challenges will require the public sector to continue to evolve and adapt to the changing needs of society.

The public sector has a long history of employing women, and it is likely to continue to do so in the future. The public sector is an important part of the economy, and it is an important employer of women. The public sector has a high proportion of jobs that are traditionally held by women, and it has a high proportion of jobs that are part-time or flexible. The public sector has also become an important employer of women because of the increasing demand for public services.

There are a number of challenges facing the public sector in the future. One challenge is the need to reduce costs and improve efficiency. Another challenge is the need to attract and retain staff. A third challenge is the need to provide high-quality services. These challenges will require the public sector to continue to evolve and adapt to the changing needs of society.



En tant que partenariat entre l'Organisation internationale du Travail et la Société financière internationale, membre du Groupe de la Banque mondiale, Better Work réunit divers groupes - gouvernements, marques mondiales, propriétaires d'usines, syndicats et travailleurs - pour améliorer les conditions de travail dans le vêtement L'industrie et rendre le secteur plus compétitif.

LES PRINCIPAUX DONATEURS À BETTER WORK :

Ministère des Affaires Étrangères Néerlandais

Secrétariat d'Etat à l'Economie Suisse

Ministère des Affaires Étrangères du Danemark

Le Gouvernement de l'Australie

Représenté par le Ministère des Affaires Étrangères et du Commerce (DFAT)

Le Département Américain du Travail

Le financement est également fourni par le DFID, le Gouvernement de la France, le Gouvernement du Canada, l'Aide Irlandaise, le GMAC, le Gouvernement Royal du Cambodge et des donateurs du secteur privé, dont The Walt Disney Company, la Fondation Levi Strauss, Gap Inc. et FUNG (1937) Management Ltd.



International
Labour
Organization

