

REPUBLIQUE DE VANUATU

REPUBLIC OF VANUATU

DÉPARTEMENT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

DEPARTMENT OF LABOUR & EMPLOYMENT SERVICES

✉ Sac Postal Privée 9022

✉ Private Mail Bag 9022

PORT VILA

PORT VILA

☎ Telephone #33130/33135/Voip- 3790

☎ Phone #33130/33135/Voip- 3790

☎ Telephone Bureau Santo #33740/Voip-6282

☎ Santo Office #33740/Voip-6282

🌐 Site web-dol.gov.vu

🌐 Website-dol.gov.vu

📘 Page Facebook -Department of Labour Vanuatu

📘 Facebookpage -Department of Labour Vanuatu



Date: 22 Mars 2022

A L'ATTENTION DE TOUS LES ÉTABLISSEMENTS COMMERCIAUX AU VANUATU

DIRECTIVES DU DÉPARTEMENT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI EN CETTE SITUATION DE COVID-19

Le 04 mars 2022, un cas actif de COVID-19 a été confirmé à l'hôpital central de Vila, indiquant une transmission au niveau communautaire. Cela relève du scénario 3 du plan de préparation et de réponse du secteur de la santé.

Scénario 3. Foyer important de transmission locale (transmission communautaire).

CONSIDÉRANT d'une part le scénario actuel des cas confirmés de Covid, ainsi que les mesures de confinement et de couvre-feu.

JAUGEANT ET MESURANT d'autre part les impacts de cette situation sans précédent sur le secteur de l'emploi à travers le Vanuatu

ANALYSANT ET NOTANT en outre les conséquences financières, psychologiques ET sociales de cette pandémie sur le bien-être des travailleurs, hommes et femmes, et des personnes ayant des besoins spéciaux.

PAR CONSÉQUENT, le Département du travail et de l'emploi ordonne par la présente les mesures suivantes à mettre en œuvre pendant cette période difficile.

Le Département du Travail et de l'Emploi (DdT & E) prend les directives suivantes à soumettre au Ministère de la Santé en relation avec les arrêtés du Ministère de la Santé et les établissements commerciaux listés comme services essentiels qui fournissent des services dans cette situation aux membres du public (I) et de fournir des options pour la réponse politique à prendre pour protéger les travailleurs les plus vulnérables (II).

I. DIRECTIVE DU DÉPARTEMENT DU TRAVAIL POUR LES ENTREPRISES ET LES LIEUX DE TRAVAIL PENDANT LE CONFINEMENT, L'ÉTAT D'URGENCE ET LES COUVRE-FEUX.

- 1. La nécessité de respecter les mesures de confinement établies par le M.D.S.**

Tous les travailleurs et employeurs doivent suivre strictement toutes les mesures de confinement établies par le Ministère de la Santé (MDS).

2. Les mécanismes à prendre en considération pour éviter la résiliation.

Le DdT & E reconnaît la pression financière qu'implique une fermeture. DdT & E encourage les employeurs à trouver des mécanismes pour éviter la résiliation des contrats de travail. Par exemple : salaire de subsistance pour les travailleurs cessant leurs activités professionnelles, utilisation des congés annuels non payés.

Voici quelques options :

- Réaffecter le poste des travailleurs vaccinés pour remplacer ceux qui ne sont pas vaccinés et qui travaillent comme personnel de première ligne pendant la phase de rapatriement et d'activités.
- Pour ceux qui refusent la vaccination, occuper des postes qui ne sont pas considérés comme des postes de première ligne.

3. Vaccination et emploi à la lumière de la Constitution et de la Loi Travail

Le DdT & E note en outre que la vaccination au Vanuatu n'est pas obligatoire mais facultative. Cela signifie que personne ne peut forcer une autre personne à se faire vacciner contre son gré. C'est une pure question de choix personnel.

a. L'Article 5 de la Constitution protège les droits fondamentaux de toute personne, y compris, mais sans s'y limiter, la vie, la liberté, l'absence de traitement inhumain et de travail forcé et la sécurité de la personne, mais sous réserve de l'intérêt public légitime en matière de défense, de sécurité, d'ordre public, de bien-être et de santé. Cela signifie que toute personne peut jouir des avantages de ses droits constitutionnels protégés par la Constitution.

b. Toutefois, ces droits doivent être exercés de manière à respecter les autres droits individuels et l'intérêt public en matière de défense, de sécurité, d'ordre public, de bien-être et de santé de la population. La vaccination de la population relève de la sécurité, du bien-être et de la santé de la population qui est d'intérêt public.

c. Par conséquent, en ce qui concerne la santé et la sécurité de la population de Vanuatu, le gouvernement de Vanuatu, par l'intermédiaire de l'équipe de santé du ministère de la Santé, encourage la vaccination comme mesure préventive pour minimiser le risque de propagation du virus mortel à nos communautés et donc pour protéger la santé de notre population du virus Covid-19.

d. Sur les lieux de travail au Vanuatu, les employés de première ligne et les employés des services essentiels sont encouragés à se faire vacciner pour se protéger eux-mêmes, leurs familles, leurs communautés et leurs collègues. S'ils refusent de se faire vacciner, les employeurs sont encouragés à les mettre en congé annuel et/ou à les faire travailler à domicile OU à explorer les options énoncées à la clause 2 ci-dessus.

e. Dans le cas où un employeur n'a pas d'autres options (placement en congé annuel, travail à domicile) et procède au licenciement, il doit se conformer à la loi sur l'emploi et fournir aux travailleurs tous les avantages légaux prévus par la loi (préavis, indemnité de licenciement, congé annuel...).

f. Toutefois, le licenciement d'un employé au motif qu'il ne s'est pas fait vacciner est en principe contestable en droit. On ne peut pas en principe licencier quelqu'un simplement parce qu'il n'a pas été vacciné contre un virus mortel, puisque la vaccination n'est pas encore obligatoire au Vanuatu. Si un employeur procède ainsi au licenciement, cela peut être considéré comme de la maltraitance et donc en violation de l'article 53 de la Loi Travail. En outre, le refus de la vaccination n'est pas une condition légale pour procéder à la résiliation du contrat. Il ne deviendra une exigence que si une loi votée par le Parlement le permet en rendant la vaccination obligatoire dans tout le Vanuatu tout en étant en conformité avec l'Article 5 de la Constitution.

g. Il est essentiel de noter que la pandémie de Covid est un cas de force majeure. Un cas de force majeure est par définition caractérisé par trois caractéristiques :

- i. Elle est extérieure : Le Covid est extérieur au contrat de travail des parties.
- ii. Irrésistible : Personne ne peut résister au Covid-19 et à ses variantes. Il est hors de notre contrôle.
- iii. Imprévisible : Personne ne peut prévoir ni prédire le virus et les mutations des différentes variantes, c'est donc hors de notre contrôle.

Le caractère de force majeure de Covid exclut en principe les responsabilités contractuelles des parties contractantes, sauf si le contrat de travail en dispose autrement. De plus, dans le droit du travail actuel, il n'existe aucune disposition qui puisse nous guider dans la gestion de l'emploi de nos employés/travailleurs en cette période difficile du Covid 19.

4. Personnel/employés non vaccinés et non essentiels :

L'employeur ne doit pas abuser de cette situation pour licencier les employés non vaccinés et non essentiels, mais leur fournir les meilleures options pour qu'ils puissent soit :

- travailler à domicile ou
- les placer en congé annuel ou
- Les placer en congé sans solde pendant 6 mois et si, après 6 mois, ils se réengagent avec eux, régler leurs droits conformément aux dispositions de la Loi Travail. La période de congé sans solde sera considérée comme un emploi continu.

5. L'autorité de l'Article 21 de la Loi Travail

Conformément à l'Article 21 de la Loi Travail, le Département du Travail et de l'Emploi tient à souligner que, compte tenu de l'impact que la pandémie actuelle peut avoir sur le bien-être des employés, il désapprouve toute déduction de la rémunération des travailleurs rémunérés à l'heure ou à un taux fixe, car cette situation constitue un cas de force majeure et échappe donc à notre contrôle. Par conséquent, la rémunération des employés et les droits légaux ne doivent pas être déduits. Toute déduction sans l'approbation du Département du Travail et de l'Emploi constitue une violation grave de l'Article 21 de la Loi Travail, méritant sanctions.

Pour de plus amples informations veuillez contacter : mmetsan@vanuatu.gov.vu / stavoa@vanuatu.gov.vu / mtokataam@vanuatu.gov.vu msakari@vanuatu.gov.vu /gikalnpel@vanuatu.gov.vu

6. Congé de maternité pour les femmes : Articles 36 et 37 de la loi sur l'emploi

Une employée essentielle qui est enceinte juste avant le début de la situation actuelle et pendant la situation actuelle doit fournir un certificat de congé de maternité à son employeur.

Les employeurs ne doivent pas abuser de cette situation pour licencier les mères enceintes. Cela constituerait une violation des Articles 36 et 37 de la Loi Travail.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter : mmetsan@vanuatu.gov.vu / stavoa@vanuatu.gov.vu / mtokataam@vanuatu.gov.vu / msakari@vanuatu.gov.vu /gikalnpel@vanuatu.gov.vu.

7. Congé de maladie : Article 34 de la Loi Travail

Tout employé/travailleur essentiel en service dans cette situation qui est malade doit fournir un certificat médical de congé de maladie à son employeur pour justifier son absence du travail.

L'employeur ne doit pas licencier ses employés parce qu'ils ont pris un congé de maladie ou qu'ils ont informé leur employeur ou pris un congé de maladie en raison du Covid.

Pour plus d'informations, veuillez contacter : mmetsan@vanuatu.gov.vu / stavoa@vanuatu.gov.vu / mtokataam@vanuatu.gov.vu / msakari@vanuatu.gov.vu /gikalnpel@vanuatu.gov.vu

8. Plaintes en matière d'emploi : Article 50, alinéas 2 (b) et (c) de la Loi Travail.

Les employeurs ne doivent pas abuser de cette situation et ne doivent pas licencier un employé qui dépose une plainte de bonne foi auprès du Département du Travail et de l'Emploi ou qui prend part à une procédure contre l'employeur, conformément à l'Article 50, alinéas 2 (b) et (c) de la Loi Travail, chapitre 160.

Pour de plus amples informations, veuillez envoyer un courriel à : mmetsan@vanuatu.gov.vu / stavoa@vanuatu.gov.vu / mtokataam@vanuatu.gov.vu / msakari@vanuatu.gov.vu /gikalnpel@vanuatu.gov.vu.

Visitez : Site Web du ministère du travail et des services de l'emploi pour télécharger le formulaire de plainte et les brochures d'information : <https://dol.gov.vu>

9. Indemnité de risque pour les employés essentiels en activité

Cette indemnité est laissée à la discrétion de l'employeur. L'indemnité de risque pour les employés essentiels travaillant serait une incitation positive pour les employés essentiels.

Pour de plus amples informations, veuillez envoyer un courriel à : mmetsan@vanuatu.gov.vu / stavoa@vanuatu.gov.vu / mtokataam@vanuatu.gov.vu / msakari@vanuatu.gov.vu / gikalnpel@vanuatu.gov.vu.

10. Santé et sécurité au travail (SST) Entreprises de construction, employés/ouvriers, et entreprises effectuant des travaux industriels, lourds et en plein air.

Les employeurs doivent s'assurer que leurs employés portent des équipements de protection individuelle (EPI) pour la sécurité au travail afin de prévenir toute blessure majeure ou mineure et tout décès. Ils sont également encouragés à continuer d'adhérer aux protocoles Covid 19 publiés par le ministère de la santé.

Nous rappelons une fois de plus à toutes les entreprises leur rôle et leur responsabilité dans la mise en place d'un lieu de travail sûr et sain pour leurs travailleurs.

Pour plus d'informations veuillez envoyer un courriel à : Email:mmetsan@vanuatu.gov.vu / stavoa@vanuatu.gov.vu / gikalnpel@vanuatu.gov.vu / jtawi@vanuatu.gov.vu / jlop@vanuatu.gov.vu :

11. Gestion et Dépôt des demandes de permis de travail

En ce qui concerne le permis de travail, les démarches suivantes doivent être effectuées :

a. Le dépôt de la demande de renouvellement du permis de travail et du nouveau permis de travail se déroulera comme suit :

1a. Pour les nouveaux permis de travail, le DdT facilitera la demande de permis de travail des employés étrangers qui résident effectivement au Vanuatu.

1b. Le DdT facilitera également la demande de nouveau permis de travail de l'employeur étranger qui ne réside pas au Vanuatu pendant cette période de l'état d'urgence, mais qui sera recruté hors du Vanuatu.

1c. En ce qui concerne la clause 1b ci-dessus, il sera de la responsabilité des entreprises de demander l'autorisation d'entrée au ministère de la santé pour leur employé/travailleur étranger à entrer au Vanuatu et après l'autorisation d'entrée accordée par le MDS, le DdT procédera à l'octroi de la carte de permis de travail.

1d. Il incombera aux établissements commerciaux de faciliter également l'obtention du permis de résidence des travailleurs étrangers par le biais du Département de l'Immigration.

b. Toutes les catégories de permis de travail doivent être soumises en ligne à l'adresse électronique suivante : hchristophe@vanuatu.gov.vu.

c. En soumettant sa demande, le demandeur doit également soumettre l'original de sa carte de permis de travail.

- d. La carte de permis de travail originale doit être fournie au Bureau du Département du Travail UNIQUEMENT le lundi, Mercredi et Vendredi matin de 9 h à 12 h.
- e. Le paiement des frais de permis de travail doit être effectué au département des finances. Il incombe aux établissements commerciaux d'effectuer le paiement des frais de permis de travail auprès du département des finances.
- f. Le reçu du paiement doit être joint à la demande soumise.
- g. Le DdT ne peut recevoir aucun client pour un permis de travail un autre jour que le lundi, mercredi et vendredi.
- h. TOUTES les demandes de permis de travail pour les établissements commerciaux situés sur dans d'autre endroit au Vanuatu doivent être déposées en ligne à l'adresse suivante : hchristophe@vanuatu.gov.vu.
- i. TOUTES les demandes de permis de travail temporaire et d'exemption sont mises en attente jusqu'à nouvel ordre.
- j. Le DdT facilitera uniquement la demande de permis de travail permanent (1 an).
- k. TOUTES les exigences des catégories de demandes de permis de travail énumérées ci-dessus doivent être satisfaites.
- l. Pour toute question, veuillez nous envoyer un courriel à l'adresse suivante : hchristophe@vanuatu.gov.vu ou jowillie@vanuatu.gov.vu
- m. Vous pouvez également nous appeler au 33130 et demander à parler à un agent chargé des permis de travail.
- n. Les instructions ci-dessus seront effectives jusqu'à nouvel ordre, en fonction des circonstances et des directives du ministère de la santé (MDS).

II. OPTIONS DE RÉPONSE POLITIQUE POUR PROTÉGER LES TRAVAILLEURS LES PLUS VULNÉRABLES

Dans le contexte actuel du marché du travail au Vanuatu, le DdT a identifié quatre groupes de travailleurs :

1. Le personnel essentiel qui continuera à travailler par rotation (comme indiqué dans la liste des services essentiels de l'arrêté du ministère de la santé).
2. Le personnel travaillant à distance depuis son domicile.
3. Le personnel qui, de par la nature de son travail, ne peut pas travailler à domicile et doit cesser ses activités professionnelles.
4. Les travailleurs déjà touchés par la pandémie mondiale qui ont perdu leur emploi.

Jusqu'à présent, il n'y a aucune confirmation de la disponibilité du budget pour mettre en œuvre ces mesures de réponse politique. Les alternatives de financement, y compris le budget du gouvernement, sont les suivantes :

- A) Transfert universel en espèces
- B) Transfert en espèces aux travailleurs touchés
- C) Allocation universelle de rations alimentaires
- D) Attribution de rations alimentaires aux travailleurs concernés.

Dans le contexte actuel de pandémie de covid, pour s'adapter à la situation, nous réitérons que les entreprises sont encouragées à élaborer leur plan de continuité des activités (PCA) et à travailler dans le cadre de ce PCA.

Le Département du Travail peut être contacté à tout moment au 33130 pour toute autre question à ce sujet.

Pour de plus amples informations, veuillez envoyer un courriel à : mmetsan@vanuatu.gov.vu / stavoaa@vanuatu.gov.vu / mtokataam@vanuatu.gov.vu / msakari@vanuatu.gov.vu / gikalnpel@vanuatu.gov.vu.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.


Murielle MELTENOVEN
COMMISSAIRE

*Département du travail et des services de l'emploi
Ministère des affaires intérieures*



Cc: DG- MOIA;
Chrono-DOL

