RÉPUBLIQUE DE VANUATU

CONSOLIDATION DES TEXTES FRANÇAIS ET ANGLAIS DES LOIS DE VANUATU [CAP 295]

Arrêté N° 97 de 2026 sur l'Approbation du texte français de l'édition consolidée 2026 de la Loi sur le Travail

LE MINISTRE DE LA JEUNESSE, DE LA JUSTICE ET DES SERVICES COMMUNAUTAIRES

Vu les pouvoirs que lui confère le paragraphe 9 1) de la Loi sur la Consolidation des textes français et anglais des Lois de Vanuatu [CAP 295]

ARRÊTÉ

1 Approbation du texte français de l'Édition consolidée 2026 de la Loi sur le Travail

Le texte français de l'Édition consolidée 2026 de la Loi sur le Travail est approuvé.

2 Date fixée

La date fixée pour l'entrée en vigueur de l'Édition consolidée 2026 de la Loi sur le Travail est la date à laquelle le présent Arrêté est pris.

3 Entrée en vigueur

Le présent Arrêté entre en vigueur à la date de sa signature.

FAIT à Port-Vila le 02nd February **2026.**

REPUBLIQUE DE VANUATU
Ministry of Youth, Justice & Community Services
MINISTER
Ministère de la Jeunesse, de la Justice et des Services Communautaires

Le Ministre de la Jeunesse, de la Justice et des Services communautaires
Monsieur JOB SAM ANDY

Entrée en vigueur, le 30 mai 1983

CHAPITRE 160

TRAVAIL

L 1 de 1983
L 20 de 1986
L 33 de 1989
L 8 de 1995
L 3 de 1997
L 16 de 2001
L 31 de 2008
L 33 de 2009
L 25 de 2010
L 19 de 2013
L 42 de 2014
L 6 de 2016
L 16 de 2016
L 10 de 2019
L 1 de 2020
L 3 de 2022

SOMMAIRE

TITRE 1 – CONSEIL CONSULTATIF TRIPARTITE DU TRAVAIL
1 Définition
1A Conseil consultatif tripartite du travail
1B Objectifs du Conseil
1C Composition du Conseil
1D Rémunération
1E Fonctions du Conseil

TITRE 2 – NOMINATION, POUVOIRS ET OBLIGATIONS DES AGENTS
2. Inspecteur général
3. Pouvoirs de l'inspecteur général et des inspecteurs du travail
4. Locaux insalubres ou dangereux
5. Identification de l'inspecteur général et des inspecteurs du travail

TITRE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES
6. Effet des usages, des contrats etc.
7. Travail forcé ou obligatoire
8. Interdiction des distinctions fondées sur le sexe

TITRE 4 – CONTRAT DE TRAVAIL
9. Forme des contrats
10. Exonération de tous droits
11. Transfert du contrat
12. Obligation de l'employeur de fournir du travail
13. Installations sanitaires, etc.
14. Période de probation
15. Durée du contrat

TITRE 5 – SALAIRE
16. Salaire
17. Pièces attestant le paiement des salaires
18. Garantie des droits contractuels des employés
19. Privilège de la créance de salaire
20. Période de prescription
21. Retenues sur salaires

TITRE 6 – DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES
22. Jours et heures de travail
23. Jours fériés
24. Repas et pause-café
25. Repos hebdomadaire
26. Heures supplémentaires
27. Non application des articles 22 à 26 à des catégories d'employés
28. Définition de "durée de travail"

TITRE 7 – CONGÉ ANNUEL ET CONGÉ DE MALADIE
29. Congé annuel
30. Prise des congés
31. Rémunération durant le congé annuel
32. Droit acquis après rupture ou expiration du contrat
33. Durée de validité des droits
34. Congé-maladie

TITRE 8 – TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS
35. Interdiction d'employer les femmes de nuit
36. Congé de maternité

37. Sécurité de l'emploi de certaines femmes
38. Protection des enfants de moins de 12 ans
39. Travail des enfants de moins de 14 ans
40. Travail des enfants de moins de 15 ans
41. Travail des personnes de moins de 18 ans
42. Travail des personnes de moins de 18 ans à bord de navires
43. Registre des jeunes employés
44. Présomption d'âge

TITRE 9 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE
45. Sécurité des employés
46. Communication des accidents
47. Premiers soins et traitement médical

TITRE 10 – RÉSILIATION DE CONTRAT
48. Résiliation des contrats
49. Préavis de résiliation de contrat
50. Faute grave de l'employé
51. Recherche d'emploi pendant la durée du préavis
52. Attestation de travail
53. Rupture du contrat du fait de l'employé

TITRE 11 – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
54. Indemnité de licenciement
55. Non-exigibilité de l'indemnité
56. Montant de l'indemnité
57. Déductions opérées sur l'indemnité

TITRE 12 – RAPATRIEMENT DES EMPLOYÉS
58. Droits des employés au rapatriement
59. Rapatriement de la famille de l'employé
60. Paiement proportionnel des frais de transport
61. Moyen de transport
62. Frais de subsistance durant le voyage
63. Dérogations

TITRE 13 – DISPOSITIONS DIVERSES
64. Pouvoir des juridictions pénales
65. Agences de placement
65A. Titulaire
66. Débauchage
67. Personnel en surnombre
68. Économats
69. Contrôle des prix dans certains économats
70. Pouvoir du Ministre en matière de normes d'habitat
71. Apprentissage
72. Déclaration de l'employeur
73. Registre d'employeur
74. Rapports statistiques
75. Règlement intérieur
76. Application de la loi à la Fonction publique
77. Dérogations accordées par le Ministre
77A. Règlement
77B Règles du Conseil
78. Infractions
79. Récidive
80 Avis de pénalité

TRAVAIL

Fixant les principes généraux applicables aux contrats de travail et autres questions connexes.

TITRE 1 – CONSEIL CONSULTATIF TRIPARTITE DU TRAVAIL

1 Définition

Dans la présente Loi, sous réserve du contexte :

Conseil désigne le Conseil consultatif tripartite du travail établi conformément à l'article 1A ;

Déclaration de Port-Vila sur le travail décent désigne la déclaration de Port-Vila sur le travail décent signée le 9 février 2010 par l'État, les employeurs et les travailleurs des états membres de l'Organisation du travail des îles du Pacifique.

1A Conseil consultatif tripartite du travail

Le Conseil consultatif tripartite du travail est établi.

1B Objectifs du Conseil

Le Conseil a pour objectif :

a) de formuler des recommandations en vue de la résolution des questions sociales, économiques et sur le travail ;

b) promouvoir les pratiques d'emploi et des relations de travail conformément à la déclaration de Port-Vila sur le travail décent ; et

c) s'assurer de la consultation active avec les constituants tripartites sur le développement, l'adoption, la mise en œuvre et la règlementation des normes internationales du travail.

1C Composition du Conseil

1) Le Conseil est composé des membres suivants nommés par écrit par le ministre :

   a) l'inspecteur général du travail qui préside du Conseil ;

   b) trois représentants de l'État désignés par le ministre de l'Intérieur sur avis du directeur général de l'Intérieur ;

   c) trois membres désignés par le Conseil des syndicats de Vanuatu ;

   d) trois membres désignés par la Chambre du Commerce et de l'Industrie de Vanuatu.

2) Le ministre doit nommer les membres désignés conformément au paragraphe 1) dans les 30 jours qui suivent la réception de leur désignation.

3) Les membres nommés conformément à l'alinéa 1)c) et 1)d) désignent respectivement parmi eux deux membres pour être élus président et vice-président du Conseil.

4) La nomination des membres doit être publiée au Journal officiel.

1D Rémunération

Les membres du Conseil ont droit à une indemnité de présence définie de temps à autre par le ministre.

1E Fonctions du Conseil

1) Le Conseil a pour fonctions d'examiner et formuler des recommandations au gouvernement sur :

a) toute législation ou modification législative dans les domaines suivants avant la présentation au Parlement :

i) le travail ;

ii) l'emploi ;

iii) les relations de travail ;

iv) les conditions de travail ; ou

v) les salaires ;

b) toute mesure politique ou tout programme qui touche :

i) le travail ;

ii) l'emploi ;

iii) les relations de travail ;

iv) les conditions de travail ; ou

v) les salaires ;

c) la création et le fonctionnement des organismes nationaux chargés de :

i) la formation professionnelle ;

ii) de la sécurité et de la santé au travail ; ou

iii) la productivité ;

d) la ratification, l'application et la dénonciation de :

i) toute convention et recommandation de l'Organisation internationale du travail ; ou

ii) toute norme internationale de travail ;

e) les rapports du Bureau international du travail concernant les conventions ratifiées ;

f) la ratification des dernières conventions signées et des recommandations de l'Organisation internationale du travail ;

g) des propositions ou questions à étudier à la Conférence internationale sur le travail de l'Organisation internationale du travail ou les résolutions ou conclusions adoptées par la Conférence internationale sur le travail ou des questions réglées par d'autres conférences tripartites régionales ou internationales ;

h) la mise en œuvre et l'évaluation des coopérations techniques du Bureau international du Travail ;

i) la promotion dans la société d'une meilleure connaissance du travail décent et des activités de l'Organisation internationale du travail ; et

j) d'autres questions liées à l'emploi des travailleurs ou aux relations de travail que lui transmet l'Inspecteur général.

2) En plus du paragraphe 1), le Conseil peut également mener des études sur des questions sur :

a) le travail ;

b) les affaires économiques et sociales ;

TITRE 2 – NOMINATION, POUVOIRS ET OBLIGATIONS DES AGENTS

2. Inspecteur général

Sont instituées les fonctions d'inspecteur général du travail (ci-après appelé "l'inspecteur général") et d'inspecteur général adjoint, ainsi que celles des agents (ci-après appelés "inspecteur du travail") membres de la Fonction publique estimés utiles ou nécessaires à la bonne application des dispositions de la présente loi.

3. Pouvoirs de l'inspecteur général et des inspecteurs du travail

1) Afin de s'assurer que les dispositions de la présente loi sont dûment observées, l'inspecteur général et les inspecteurs du travail peuvent, à toute heure raisonnable :

a) pénétrer, aux fins d'inspection et d'examen, sur toutes terres, dans tout bâtiment, chantier, appontement, navire, véhicule ou autre où ils savent ou sont fondés à croire que des employés sont logés ou employés ;

b) pénétrer, aux fins d'inspection et d'examen, dans les infirmeries, centres sanitaires et médicaux, centres de soins et points d'eau destinés aux employés ou utilisés par ces derniers ; prélever des échantillons de l'eau fournie, et s'assurer, après les enquêtes nécessaires, que les installations ci-dessus disposent de la médicamentation nécessaire destiné aux soins des employés ;

c) inspecter les cuisines et autres installations destinées à la conservation ou à la préparation de la nourriture et à l'alimentation des employés ; examiner cette nourriture, et en prélever des échantillons ;

d) exiger d'un employeur qu'il présente tout employé à son service ainsi que les documents et relevés relatifs à l'emploi de cette personne ;

e) prélever et emporter, aux fins d'analyse, des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées,

après en avoir avisé l'employeur ou toute personne agissant pour son compte;

f) interroger, avec ou sans témoins, l'employeur ou les employés sur toutes questions relatives à l'observation des dispositions de la présente loi et demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage leur semble nécessaire ;

g) s'informer auprès d'un employeur ou de la personne agissant pour son compte sur toute question afférente à l'observation des dispositions de la présente loi ;

h) exiger des employeurs qu'ils affichent en évidence dans un lieu facilement accessible aux employés, tout avis émanant de l'inspecteur général pouvant leur être signifié ;

L'inspecteur général et les inspecteurs du travail sont toutefois tenus de :

i) s'abstenir de pénétrer, pour inspection, dans un domicile privé sans le consentement de son occupant ;

ii) prévenir l'employeur ou son représentant de toute visite ou inspection qu'ils effectuent, sauf s'ils sont fondés à croire que cela porterait préjudice à l'exécution de leurs fonctions ;

iii) se faire accompagner par l'employeur ou son représentant lors de toute inspection ou examen s'il en fait la demande.

2) L'inspecteur général et les inspecteurs du travail peuvent à toute heure raisonnable inspecter et prélever des échantillons de médicaments et accessoires destinés aux employés au titre de tout texte législatif ou réglementaire ou de tout contrat de travail ; ils peuvent ordonner le renouvellement ou réapprovisionnement de ces réserves.

3) L'inspecteur général et les inspecteurs du travail peuvent prendre des copies ou extraits des documents et relevés relatifs aux employés et conservés par l'employeur.

4. Locaux insalubres ou dangereux

1) S'ils estiment que des terres, bâtiments, chantiers ou navires où des employés sont logés ou employés ou dont ils ont l'usage sont insalubres ou dans une condition telle qu'ils peuvent être dangereux pour la santé ou la sécurité des employés, l'inspecteur général ou les inspecteurs du travail peuvent, par écrit, interdire à la personne responsable de la gestion de ces locaux de les occuper ou d'en faire usage jusqu'à ce que soient effectuées les réparations, réfections ou autres travaux prescrits dont l'exécution doit être dûment constatée par l'inspecteur général ou les inspecteurs du travail.

2) Si la personne mise en demeure en vertu du paragraphe 1) estime que les charges imposées sont draconiennes, déraisonnables ou qu'elles ne peuvent être observées dans le délai imparti, elle peut, après en avoir avisé l'inspecteur général, interjeter appel auprès du tribunal de première instance le plus proche des locaux incriminés.

3) L'appel mentionné ci-dessus doit être interjeté dans les 30 jours suivant la date de notification de la mise en demeure.

5. Identification de l'inspecteur général et des inspecteurs du travail

L'inspecteur général et les inspecteurs du travail doivent, durant le service, porter la pièce d'identité prescrite et la présenter à la requête de toute personne à laquelle ils demandent des renseignements ou adressent des directives ; toute personne peut refuser de plein droit d'exécuter leurs directives tant que cette pièce n'a pas été présentée.

TITRE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6. Effet des usages, des contrats etc.

Les dispositions de la présente loi n'ont aucune incidence sur l'application des textes législatifs ou réglementaires, des usages établis, des primes ou contrats pouvant assurer aux employés des avantages supérieurs à ceux que leur reconnaît la présente loi.

7. Travail forcé ou obligatoire

1) Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

2) L'expression "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une quelconque peine et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré ; ne rentrent pas dans cette définition :

a) les travaux ou services exigés au cours d'un service militaire obligatoire, dans le cas de travaux de nature purement militaire ;

b) tous travaux ou services qui constituent les obligations civiques normales des citoyens ;

c) tous travaux ou services exigés d'une personne à la suite d'une condamnation prononcée par les tribunaux,

sous réserve qu'ils soient effectués sous la direction et le contrôle d'une autorité publique et que la personne ne soit pas mise, à titre onéreux ou gratuit, à la disposition de personne privées, sociétés ou associations privées ;

d) les travaux ou services requis en cas d'urgence grave à savoir en cas de guerre ou de calamité menaçante telle qu'incendie, inondation, famine, tremblement de terre, violente épidémie, maladie épizootique, invasion de plantes ou d'animaux nuisibles et, d'une façon générale, en toutes circonstances pouvant mettre en danger l'existence ou le bien-être de tout ou partie de la communauté ;

e) les menus travaux communaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par ses membres ; travaux qui, de ce chef, constituent les obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité,

à condition que ces derniers ou leurs représentants directs aient au préalable le droit de se prononcer sur le bien-fondé des travaux envisagés.

8. Interdiction des distinctions fondées sur le sexe

1) À conditions égales de travail, dans le même emploi, une femme a droit au même traitement qu'un homme.

2) Une femme doit être considérée comme employée dans des conditions de travail égales à celles des hommes si leurs fonctions sont identiques ou similaires et si les différences éventuelles n'ont aucune incidence pratique sur les modalités et conditions d'emploi.

3) Le paragraphe 1) ne s'applique pas aux différences que peuvent présenter les contrats d'un homme et d'une femme si l'employeur peut établir qu'elles sont réellement fondées sur des différences tangibles (autre que la discrimination sexuelle) entre le cas de la femme et celui de l'homme.

TITRE 4 – CONTRAT DE TRAVAIL

9. Forme des contrats

Un contrat de travail peut être passé soit verbalement soit par écrit ;

toutefois, tout contrat de travail stipulant une durée déterminée supérieure à six mois ou nécessitant l'installation d'un employé hors de sa résidence habituelle doit être sous forme écrite et faire état des noms des parties, de la nature du travail, du montant des salaires et du mode de paiement et, le cas échéant de toutes autres modalités et conditions d'emploi, y compris le logement, la nourriture, les frais de transport et de rapatriement.

10. Exonération de tous droits

Les contrats de travail sont exempts de tous droits de timbre, taxes ou autres impositions.

11. Transfert du contrat

Sauf lorsqu'il y a consenti, un employé n'est pas lié par le transfert de son contrat de travail d'un employeur à un autre ; en cas de contrat écrit, son consentement doit également être consigné par écrit ;

toutefois, s'il survient une modification dans la situation juridique d'une entreprise par vente, dans le cas d'une affaire prospère, constitution de société ou autre cas similaire, les contrats de travail valides au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et l'employé.

12. Obligation de l'employeur de fournir du travail

Sauf dans les cas où une urgence grave l'en empêche, l'employeur doit fournir à son employé le travail défini au contrat et ce, pendant toute la période stipulée et pour le nombre de jours ouvrables figurant expressément ou implicitement au contrat. L'employeur qui déroge à cette obligation est tenu de verser à l'employé la même rémunération que si ce dernier avait effectivement accompli le travail.

13. Installations sanitaires, etc.

Un employeur doit assurer que les locaux où travaillent ses employés sont correctement éclairés et ventilés et que les employés disposent sur leur lieu de travail ou à proximité, compte tenu de la situation de l'établissement :

a) d'installations sanitaires appropriées ;

b) d'installations permettant de prendre leurs repas ;

c) d'approvisionnement en eau potable ;

d) le cas échéant :

i) de facilités pour la garde de leurs enfants ;

ii) de moyens de logement ;

iii) de facilités tendant au bien-être, à la sécurité et à la santé des employés.

14 Période de probation

1) Tout contrat de travail à durée indéterminée est soumis à une période de probation de 3 mois.

2) Pendant la période de probation, un contrat de travail peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans préavis à tout moment.

3) Un employé est considéré comme un employé permanent à l'expiration de la période de probation.

4) Pour éviter tout doute, la période de probation ne peut être prolongée ou renouvelée pour une nouvelle période à l'expiration de la période de probation.

15. Durée du contrat

La durée maximale figurant expressément ou implicitement dans un contrat ne peut en aucun cas excéder quatre ans ;

toutefois dans le cas d'un homme marié qui n'est pas accompagné par sa famille sur son lieu de travail pour la durée du contrat, la durée maximale stipulée ou implicite :

a) ne peut excéder 12 mois si la distance entre la résidence habituelle de l'employé et son lieu de travail est supérieure à 50 kilomètres ;

b) ne peut excéder deux ans si la résidence habituelle de l'employé se situe hors de Vanuatu.

TITRE 5 – SALAIRE

16. Salaire

1) Le salaire d'un employé est payé dans la monnaie ayant cours légal ;

toutefois sous réserve de l'accord écrit d'un inspecteur du travail, le salaire peut être payé par chèque bancaire avec le consentement de l'employé ou dans les cas où des circonstances spéciales ou les usages établis consacrent ce mode de paiement.

2) Sous réserve de l'accord écrit d'un inspecteur du travail, partie du salaire peut être versée sous forme d'indemnités en nature dans le cas d'activités ou de professions où ce mode de paiement est habituel ou avantageux, en raison de la nature même de l'activité ou profession ; avant de donner son accord, l'inspecteur du travail doit s'assurer que :

a) ces indemnités sont adaptées à l'usage personnel et au bénéfice de l'employé et de sa famille ;

b) la valeur attribuée d'indemnités est équitable et raisonnable.

3) Le paiement de tout ou partie du salaire en boissons alcoolisées ou drogues est interdit de façon absolue.

4) Le paiement du salaire en espèces ne peut être effectué que pendant les jours ouvrables, sur le lieu de travail ou à proximité sauf si d'autres arrangements dont l'employé doit être avisé s'avèrent mieux adaptés à certains cas particuliers.

5) Sauf pour les employés qui y sont employés, il est interdit de payer les salaires dans des débits de boissons ou établissement du même genre et, pour prévenir tout abus, dans des commerces ou magasins de vente au détail et dans des lieux de plaisir.

6) Les salaires doivent être versés au plus tard huit jours après la fin de la période qui y donne droit.

7) Les salaires sont payés à intervalles réguliers n'excédant pas 15 jours pour les employés engagés à l'heure, au jour ou à la semaine, et un mois dans le cas des autres employés ;

l'employeur peut toutefois payer les indemnités et accessoires une fois par mois, même si le salaire est payé deux fois par mois.

8) En cas de résiliation de contrat, les salaires et indemnités, y compris le cas échéant, les indemnités au lieu et place du congé, sont payés dès la cessation de service.

9) Les paragraphes ci-dessus ne s'appliquent pas aux salaires payables aux employés qui ne résident pas habituellement à Vanuatu et ont été recrutés à l'étranger pour venir travailler sur le territoire national.

17. Pièces attestant le paiement des salaires

1) Le paiement des salaires doit être constaté par un document établi et certifié par l'employeur ou son représentant et paraphé par l'intéressé ;

toutefois si l'employé est illettré, il y appose l'empreinte digitale du pouce.

2) Les documents mentionnés au paragraphe 1) doivent être conservés par l'employeur pour une durée minimale de trois ans, dans les mêmes conditions que les autres documents comptables, et doivent être présentés à la réquisition d'un inspecteur du travail.

3) Sauf dérogation de l'inspecteur général, l'employeur doit délivrer un bulletin de paye individuel à l'employé au moment du paiement si ce dernier en fait la demande.

4) Le bulletin de paye est réalisé sous la forme convenant à l'employeur ; il doit toutefois mentionner les noms de l'employeur et de l'employé ainsi que le décompte du salaire.

18. Garantie des droits contractuels des employés

1) Les mentions du type « pour solde de tout compte » souscrites par un employé soit au cours de l'exécution, soit après la résiliation de son contrat ne peuvent valoir renonciation de sa part aux droits que lui confère son contrat de travail.

2) L'acceptation sans protestation ni réserve, par un employé, d'un titre de paye ne peut valoir renonciation implicite de sa part à réclamer le paiement de tout ou partie des salaires auxquels il peut prétendre ; elle ne peut non plus être considérée comme solde de tout compte.

19. Privilège de la créance de salaire

1) Les sommes dues à un entrepreneur de travaux publics ne peuvent être frappées de saisie-arrêt ni d'opposition pouvant porter préjudice aux employés auxquels sont dus des salaires.

2) Les salaires dus aux employés ont priorité sur les créances des fournisseurs.

20. Période de prescription

Aucune action en paiement de salaires ne peut être intentée par un employé après expiration de trois ans à compter de la période à laquelle se rapportent les salaires réclamés.

21. Retenues sur salaires

1) Sous réserve des dispositions du présent article, et de toute convention collective passée entre un employeur et des employés, un employeur ne peut opérer de retenues sur les salaires d'un employé, avec ou sans son accord, au titre d'amendes, de travail inconséquent ou mal fait ou au titre de dommages causés à l'équipement ou autres biens de l'employeur ;

   toutefois, sous réserve de l'accord écrit préalable d'un inspecteur du travail, des retenues peuvent être opérées au titre de perte ou dommages d'équipement ou autres biens de l'employeur dus à une faute ou négligence volontaire de la part d'un employé.

2) Des retenues sur salaires peuvent être opérées à raison :

   a) de toutes avances sur salaires consenties par l'employeur à l'employé avant la date normale de paiement ;

   b) du prix coûtant acquitté par l'employeur de tout équipement, outil ou instrument du travail fourni à l'employé, à la demande de ce dernier, pour son usage en dehors du service ;

   c) de la valeur approuvée par un inspecteur du travail, pouvant raisonnablement être attribué au ravitaillement ou au loyer du logement fournis par l'employeur à l'employé ;

   d) sur demande écrite de l'employé :

      i) du coût de toutes marchandises qu'il a achetées à crédit auprès de l'employeur ;

      ii) du coût de la nourriture fournie par l'employeur préparée ou consommée sur le lieu de travail ;

   leur coût ne peut toutefois être supérieur aux prix les plus bas pratiqués par l'employeur lorsqu'il vend ces marchandises ou cette nourriture au public.

e) du montant des droits de cotisation ou autres débours du même ordre payés par l'employeur à la demande de l'employé à tout syndicat enregistré conformément à la Loi relative aux syndicats, Chapitre 161 ;

f) de toute somme relative à une question prescrite ;

sauf les cas de saisie-arrêt ou d'attribution des salaires sur décision d'un tribunal, le montant global des retenues visées au présent article ne peut toutefois, pour chaque paye, excéder un tiers du montant total des émoluments de l'employé.

3) Nonobstant les dispositions des paragraphes 1) et 2), un employeur peut, à la demande de l'employé, opérer des retenues sur ses salaires et verser sur le compte, à la personne ou aux autorités intéressées les cotisations que l'employé s'est engagé à acquitter au titre de tout fonds de prévoyance, caisse de retraite ou autre régime approuvé par l'inspecteur général.

TITRE 6 – DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

22. Jours et heures de travail

1) Sous réserve des dispositions du présent titre, les employés ne peuvent être tenus de travailler dans une quelconque entreprise plus de 44 heures, 6 jours par semaine ou plus de 8 heures par jour, à l'exclusion des pauses accordées pour les repas et de la pause-café.

2) Les limites fixées au paragraphe 1) peuvent être dépassées :

a) en cas d'accident réel ou potentiel, en cas de travail urgent devant être effectué sur l'équipement ou les locaux et en cas d'urgence, dans la mesure nécessaire pour éviter une incidence grave sur la bonne marche de l'entreprise ;

b) dans les travaux qui, de par leur nature, doivent être assurés sans interruption par des équipes successives ;

la durée du travail ne peut toutefois excéder 56 heures par semaine en moyenne.

3) En cas d'interruption collective du travail due à des vacances ou à des accidents survenus dans l'entreprise, à une interruption de courant, d'éclairage, de distribution d'eau ou dans des cas semblables causant un dommage matériel grave à l'entreprise la durée du travail quotidien peut être prolongée pour récupérer les heures de travail perdues.

Á condition toutefois que :

a) les heures perdues ne soient pas récupérées sur plus de 30 jours par an et soient raisonnablement étalées dans le temps ;

b) l'accroissement de la durée quotidienne de travail ne soit pas supérieur à une heure ;

c) la durée quotidienne de travail n'excède pas 10 heures ;

d) l'employeur avise l'inspecteur du travail dès que possible de tout accroissement de la durée de travail dont il est fait état au présent paragraphe.

23. Jours fériés

1) Sauf lorsqu'il s'engage volontairement à le faire, un employé ne peut être tenu de travailler le dimanche ou les jours fériés.

2) Le paragraphe 1) n'est pas applicable aux personnes employées dans :

a) les établissements assurant le transport de passagers ou de marchandises par terre, mer ou air, y compris les services d'accueil ou de manutention dans les docks, quais, embarcadères, entrepôts ou aéroports ;

b) les travaux d'utilité publique, dont la distribution d'eau ou de gaz, la production ou la distribution d'électricité, les services postaux et les télécommunications, les systèmes d'égouts et autres services du même genre ;

c) les hôtels, pensions de famille, bars, restaurants, clubs et établissements semblables ;

d) les théâtres et lieux de plaisir ;

e) les établissements assurant les traitements et soins aux malades, infirmes, indigents ou malades mentaux ;

f) les entreprises de presse ou de diffusion radiophonique ;

g) l'élevage ;

h) tout autre travail dont l'exécution s'impose pour assurer la saine gestion d'une entreprise ou le bien-être du public et que l'inspecteur du travail reconnaît comme tel à la requête d'un employeur, aux fins d'application du présent paragraphe.

3) Un employé travaillant les dimanches ou jours fériés conformément aux dispositions du paragraphe 2) bénéficie d'un congé d'une durée équivalente lors d'un autre jour.

24. Repas et pause-café

Tout employé travaillant plus de six heures consécutives par jour doit disposer d'une coupure d'une heure pour prendre son repas et d'une pause-café de 20 minutes ou deux pauses de 10 minutes chacune.

25. Repos hebdomadaire

Tout employé a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives qui doit normalement être pris le dimanche sauf lorsqu'un autre jour a été fixé par accord entre l'employé et l'employeur et dans les professions où il est d'usage de prendre un autre jour ;

toutefois dans les établissements où le travail doit être continu et où le repos simultané de tout le personnel peut être préjudiciable soit au public soit au bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut accorder le repos par roulement ou le répartir en deux demi-journées. Dans ce cas, la répartition du repos hebdomadaire doit être affichée sur le lieu de travail.

26. Heures supplémentaires

1) Pour les heures effectuées au-delà de la durée normale de travail prévues à l'article 22.1), un employé bénéficie d'heures supplémentaires payées selon les modalités suivantes :

a) pour les travaux effectués les dimanches ou jours fériés ; à un taux minimum égal à une fois et demi le salaire horaire normal ;

b) pour les travaux effectués au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail :

i) les quatre premières heures : à un taux minimum égal à une fois et quart le salaire horaire normal ;

ii) au-delà : à un taux minimum égal à une fois et demie le salaire horaire normal ;

c) pour les travaux (autres que ceux de gardiennage de nuit) effectués de nuit entre 20h et 4h en plus de la durée hebdomadaire normale de travail : à un taux minimum égal à une fois et trois quarts le salaire horaire normal.

2) Le paragraphe 1) n'est pas applicable aux personnes travaillant comme employés de maison de l'employeur.

27. Non application des articles 22 à 26 à des catégories d'employés

Les dispositions des articles 22 à 26 inclus ne s'appliquent pas :

a) aux entreprises dans laquelle ne travaillent que les membres de la famille de l'employeur ;

b) aux bureaux où le personnel est chargé de l'administration des affaires publiques ;

c) aux personnes occupant des postes de direction ou de confiance ;

d) à toutes autres catégories de personnes pouvant être prescrites.

28. Définition de "durée de travail"

Dans le présent titre, l'expression "durée de travail" désigne le temps pendant lequel les employés sont à la disposition de l'employeur et exclut les périodes de repos où ils ne sont pas à sa disposition.

TITRE 7 – CONGÉ ANNUEL ET CONGÉ DE MALADIE

29. Congé annuel

1) Chaque employeur doit accorder à un employé qui travaille sans interruption chez cet employeur :

a) pendant 1 à 6 ans un congé annuel à plein salaire au taux de 1,25 jour ouvrable par mois pour chaque année travaillée ; ou

b) pendant 7 à 19 ans un congé annuel à plein salaire au taux de 1,75 jour ouvrable par mois pour chaque année travaillée.

2) La durée du congé annuel prévu au paragraphe 1) passe à trois jours ouvrables après 20 ans, quatre jours après 25 ans et six jours après 30 ans le service dans la même entreprise, de façon continue ou non ;

le présent paragraphe n'est toutefois pas applicable aux employés des entreprises agricoles.

3) Aux fins d'application du présent article, sont incluses dans la période de service continu toutes périodes d'absence due à :

a) un accident du travail dûment constaté par un médecin agréé ;

b) toute maladie professionnelle dûment constatée par un médecin agréé ;

c) des congés de maternité, dans une limite de 12 semaines ;

d) toute maladie dûment constatée par un médecin agréé, dans une limite de trois mois.

30. Prise des congés

1) Le congé annuel est donné et pris en une seule fois ; toutefois si l'employeur et l'employé en conviennent, il peut être pris en un maximum de deux tranches.

2) Si l'employeur et l'employé en conviennent, le congé ou ses fractions peuvent être pris en totalité ou en partie avant la date où l'employé peut y prétendre.

3) La date du congé annuel est fixée par l'employeur qui doit dans la mesure du possible, eu égard à la situation de l'entreprise, respecter les souhaits de l'employé.

31. Rémunération durant le congé annuel

L'employeur est tenu de verser à l'employé pendant toute la durée du congé annuel une rémunération au moins égale à la moyenne des émoluments perçus par l'employé au cours des 12 mois ayant précédé la date du départ en congé ;

les primes, heures supplémentaires, primes d'éloignement ou de remboursement de frais peuvent toutefois être exclues de ce calcul, sauf accord contraire des parties.

32. Droit acquis après rupture ou expiration du contrat

Lorsqu'un contrat de travail est résilié. En cas de rupture ou d'expiration du contrat avant que l'employé ait acquis droit au congé annuel, une indemnité calculée sur la base des droits acquis conformément à l'article 29 doit être accordée au lieu et place du congé ;

toutefois lorsque la rupture du contrat est le fait de l'employé, cette indemnité ne lui est due que s'il a effectué au moins 3 mois de service ; pour les employés payés à l'heure ou à la journée, un mois de service désigne au moins 22 jours de travail effectués dans le mois.

33. Durée de validité des droits

Après avoir quitté le service d'un employeur, un employé peut fait valoir ses droits en matière de congé et de transport, le cas échéant, dans les six mois à compter de la date de cessation de service ;

toutefois, les frais de voyage ne sont payés par l'employeur qu'en cas de déplacement effectif de l'employé.

34. Congé-maladie

1) Sous réserve du paragraphe 2), tout employé qui a travaillé de façon continue au service du même employeur pendant plus de 3 mois a droit chaque année à un congé de 21 jours ouvrables à plein salaire, au titre de congé-maladie.

2) Lorsqu'un employé s'absente pour cause de maladie, il doit en communiquer la nature à son employeur dans les meilleurs délais, sauf si ce dernier en a déjà connaissance ; si son absence se prolonge :

   a) au-delà de deux jours, s'il se trouve dans le périmètre urbain de Port-Vila ou de Luganville ;

   b) au-delà de quatre jours, s'il se trouve en tout autre lieu,

   il doit transmettre un certificat médical à son employeur.

3) Un certificat médical délivré pour justifier une absence du travail ne peut être valide pour toute période antérieure aux quatre jours qui précèdent la date où l'employé a été examiné par le médecin qui délivre le certificat.

3A) En plus du paragraphe 3) lorsqu'un employeur a des doutes sur un certificat médical que lui présente l'employé, il peut renvoyer à ses frais l'employé à un médecin agréé de son choix pour une deuxième consultation.

4) L'employeur peut, à ses propres frais, faire examiner par un médecin tout employé absent pour cause de maladie.

TITRE 8 – TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

35. Interdiction d'employer les femmes de nuit

1) Sous réserve du paragraphe 2), le travail de nuit des femmes est interdit dans toutes les entreprises sauf lorsque ce travail :

a) concerne des matières premières ou des produits en cours de traitement sujets à une détérioration rapides ;

b) est rendu nécessaire par une urgence imprévisible et n'ayant pas un caractère périodique ;

c) est un travail de direction effectué par une femme qui n'exécute pas normalement un travail manuel ;

d) est un travail de garde ou de soins aux malades, y compris le travail effectué dans les pharmacies ;

e) est effectué dans une salle de cinéma ou tout autre lieu de plaisir à l'usage du public ;

f) est exécuté dans un hôtel, une pension de famille, un bar, restaurant, club ou autre établissement similaire ;

g) concerne le transport aérien ou maritime de passagers ;

h) concerne les postes et télécommunications ou la radiodiffusion ;

i) est autorisé par le Ministre en application des conventions internationales ;

2) Le Ministre peut par arrêté lever temporairement l'interdiction d'employer des femmes durant la nuit, en cas d'urgence, lorsque l'intérêt public l'exige.

3) Dans le présent article, le terme "nuit" désigne l'intervalle de temps compris entre 19h et 6h.

36. Congé de maternité

1) Un employeur doit permettre à toute femme employée à son service de cesser ses fonctions sur présentation d'un certificat médical attestant qu'elle doit vraisemblablement accoucher dans les six semaines à venir. Il ne doit lui permettre de travailler pendant les six semaines qui précédent et pendant les six semaines qui suivent son accouchement.

2) Pendant les périodes d'absences prévues ci-dessus, l'employée a droit à 66% du salaire qu'elle aurait perçu si elle n'avait pas été absente.

2A) Lorsqu'une femme continue de travailler dans la période précédant son accouchement, elle doit produire à son employeur un certificat médical démontrant qu'elle est capable de travailler pendant cette période.

2B) Conformément au présent paragraphe, lorsqu'une femme travaille pour plusieurs employeurs, l'inspecteur général du travail, l'agent de l'inspection de travail ou un inspecteur du travail doit déterminer les salaires que doit verser chaque employeur selon le nombre d'heures qu'elle effectue pour chaque employeur.

3) Un employeur doit permettre à toute femme employée à son service d'interrompre son travail deux fois par jour pendant une heure durant les périodes d'allaitement jusqu'à ce que l'enfant ait 24 mois ; ces interruptions sont considérées comme heures de travail et rémunérées en conséquence.

4) Une femme retournant à son emploi après le congé de maternité :

a) doit reprendre son poste ou un poste équivalent à celui qu'elle occupait avant son congé de maternité, sans perte de salaire, de rémunération, d'avantages ou d'ancienneté ; ou

b) peut être nommée à un poste supérieur.

37. Sécurité de l'emploi de certaines femmes

Un employeur ne peut donner congé à une femme employée à son service qui est absente au titre de l'article 36 ou qui prolonge son absence par suite de maladie constatée par certificat médical est due à une grossesse ou à un accouchement qui la rend inapte au travail ;

cette absence supplémentaire ne peut toutefois excéder trois semaines.

38. Protection des enfants de moins de 12 ans

Les enfants de moins de 12 ans ne peuvent en aucun cas être employés, sauf pour les petits travaux qu'ils sont à même d'effectuer dans l'entreprise agricole appartenant à leur famille et gérée par elle.

39. Travail des enfants de moins de 14 ans

Un enfant de moins de 14 ans ne peut être employé sauf pour les petits travaux de caractère agricole ou domestique dans lesquels des membres de la famille de l'employeur sont employés avec lui ou pour des petits travaux agricoles exécutés collectivement par la communauté locale.

40. Travail des enfants de moins de 15 ans

Un enfant de moins de 15 ans ne peut être employé :

a) dans une entreprise industrielle, sauf pour des travaux approuvés par l'inspecteur général ;

b) sur un navire.

41. Travail des personnes de moins de 18 ans

1) Une personne de moins de 18 ans ne peut être employée de nuit dans une entreprise industrielle ; si elle a plus de 16 ans, elle peut toutefois être employée dans ces conditions sous réserve du consentement écrit d'un inspecteur du travail.

2) Dans le paragraphe 1), le terme "nuit" désigne une période d'au moins sept heures consécutives comprises entre 22h et 6h.

42. Travail des personnes de moins de 18 ans à bord de navires

Une personne de moins de 18 ans peut être employée en une quelconque qualité à bord d'un navire si son aptitude à ces travaux est attestée par certificat médical ;

toutefois, en cas d'urgence, un inspecteur peut autoriser l'engagement d'une personne de moins de 18 ans sans examen médical préalable, sous réserve de l'obligation à la charge de l'employeur de faire examiner cette personne au premier port touché où se trouve un médecin. Si le médecin atteste que cette personne n'est pas apte à accomplir le travail pour lequel elle a été engagée, l'employeur doit à ses propres frais la renvoyer comme passager au port ou lieu d'engagement ou à son domicile, au plus proche de ces lieux.

43. Registre des jeunes employés

Il est tenu par toute entreprise industrielle et tout capitaine de navire un registre des personnes âgées de moins de 18 ans employées dans ces entreprises ou navires ; ce registre doit faire état de leur nom ; date de naissance et des dates de prise et de cessation de service ; il doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

44. Présomption d'âge

Dans toute action judiciaire intentée au titre d'une infraction aux dispositions des articles 38 à 43 inclus, le tribunal peut déterminer l'âge de la personne employée.

TITRE 9 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

45. Sécurité des employés

1) Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité ou la santé des employés, l'employeur doit y remédier dans les meilleurs délais.

2) L'inspecteur général peut, par écrit, mettre tout employeur en demeure, en lui précisant les infractions ou dangers constatés et en fixant le délai lors duquel il doit y être remédié.

46. Communication des accidents

L'employeur est tenu d'aviser un inspecteur du travail avec toutes précisions utiles et dans le plus court délai possible de tout accident du travail ou maladie professionnelle survenue dans l'entreprise.

47. Premiers soins et traitement médical

1) Un employeur doit dispenser aux employés à son service ainsi qu'aux membres de sa famille formant partie de son ménage une assistance médicale conforme aux prescriptions édictées par le Ministre compte tenu de la taille de l'établissement ;

   l'assistance médicale apportée aux membres de la famille ou employé n'est toutefois exigible que lorsque ceux-ci sont logés sur la propriété de l'employeur et avec son consentement.

2) Un employeur doit, si nécessaire, prendre toutes mesures utiles à l'évacuation d'un employé malade ou blessé sur les lieux de l'entreprise, sur l'hôpital, centre de soins ou centre médical le plus proche.

3) Un employeur doit disposer en permanence sur le lieu de travail des médicaments, pansements et accessoires permettant de dispenser les premiers soins.

TITRE 10 – RÉSILIATION DE CONTRAT

48. Résiliation des contrats

Sous réserve des dispositions du présent titre, l'arrivée du terme prévu ou l'achèvement de l'ouvrage contractuel emporte la cessation du contrat.

49. Préavis de résiliation de contrat

1) Un contrat de travail à durée indéterminée prend fin après expiration du préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture, à l'autre partie contractante.

2) Le préavis peut être verbal ou écrit et, sous réserve du paragraphe 3), peut être signifié à n'importe quel moment.

3) La durée du préavis requis au titre du paragraphe 1) :

   a) ne peut être inférieure à trois mois lorsque l'employé a travaillé de façon continue pour le même employeur pendant au moins trois ans ;

   b) dans les autres cas :

      i) doit être d'au moins 14 jours avant la fin du mois lors duquel le préavis est donné, lorsque la paye est bimensuelle ;

      ii) doit au moins correspondre à la période de temps écoulé entre chaque paye pour les employés rémunérés par intervalles de moins de 14 jours.

4) Le préavis de résiliation ne peut être exigé lorsque l'employeur verse à l'employé les émoluments correspondant à la durée du préavis prévu au paragraphe 3).

5) Lorsqu'un employé manque de communiquer à l'employeur un préavis qu'il faut conformément au présent article, l'employeur peut déduire du versement auquel il a droit le montant requis pour la période de préavis

50. Faute grave de l'employé

1) En cas de faute grave de l'employé, l'employeur peut de plein droit renvoyer celui-ci sans préavis et sans lui verser d'indemnité au lieu et place du préavis.

2) Les actes suivants ne peuvent être considérés comme faute grave de la part d'un employé :

   a) son appartenance à un syndicat ou sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, pendant les heures de travail ;

   b) sa qualité de délégué du personnel ou le fait de postuler à cette charge ;

   c) le dépôt d'une plainte portée de bonne foi contre son employeur ou la participation à une action intentée contre ce dernier.

3) Un renvoi pour faute grave ne peut survenir que dans les cas où l'on ne peut de bonne foi attendre de l'employeur qu'il adopte une autre ligne d'action.

4) Un employeur ne peut renvoyer un employé pour faute grave s'il ne lui a pas donné les moyens de répondre aux accusations portées contre lui ; tout renvoi qui ne se conformerait pas à cette condition serait réputé abusif.

5) Un employeur est réputé avoir renoncé au droit de renvoyer un employé pour faute grave s'il ne le fait pas dans un délai raisonnable après que la faute ait été portée à sa connaissance.

51. Recherche d'emploi pendant la durée du préavis

Pendant la durée du préavis, en vue de la recherche d'un autre emploi, un employé peut de plein droit s'absenter du travail pendant des périodes raisonnables, sans souffrir de perte ou de réduction de salaire.

52. Attestation de travail

1) Tout employé licencié peut, en fin de service, exiger de son employeur une attestation faisant état des dates de sa prise et cessation de fonctions ainsi que de la nature du poste qu'il occupait.

2) L'attestation ne doit faire état d'aucun élément préjudiciable à l'employé.

53. Rupture du contrat du fait de l'employé

1) Si un employeur maltraite un employé ou manque, de façon grave, à quelque autre modalité ou condition d'un contrat de travail, l'employé peut rompre immédiatement le contrat ; il a alors droit à ses pleins salaires pour la durée du préavis visé à l'article 49, sans préjudice de toute demande en dommages et intérêts qu'il peut former au titre de la rupture de contrat.

2) Un employé est réputé avoir renoncé au droit que lui confère le paragraphe 1) s'il ne formule pas sa demande dans un délai raisonnable après avoir pris connaissance des droits dont il dispose à cet égard.

TITRE 11 – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

54. Indemnité de licenciement

1) Sous réserve des dispositions de l'article 55, si un employé a travaillé de façon continue pour un employeur pendant une période d'au moins 12 mois débutant avant ou depuis l'entrée en vigueur de la présente loi, et que :

a) l'employeur le licencie ;

b) l'employé prend sa retraite à l'âge de 60 ans ou plus ;

c) l'employeur le met à la retraite à l'âge de 60 ans ou plus ;

d) l'employé a travaillé sans interruption pour le même employeur pendant au moins 12 mois consécutifs et démissionne de bonne foi

e) l'employé cesse son emploi pour cause de maladie ou de blessure certifiée par un médecin, le rendant inapte au travail,

l'employeur doit verser à l'employé l'indemnité de licenciement prévue à l'article 56.

Aux fins d'application du présent paragraphe, "médecin" désigne un médecin inscrit à titre de praticien en application de la Loi relative aux personnels de santé, Chapitre 164, pour exercer la médecine, la chirurgie ou les deux disciplines.

2) Aux fins d'application du paragraphe 1) :

a) tout employé travaillant quatre jours par semaine ou plus est réputé avoir travaillé de façon continue lors de cette semaine ;

b) le service d'un employé est réputé continu lors même qu'il participe à une grève légale ;

c) lorsqu'un employé quitte le service d'un employeur pour un autre, dans les conditions prévues à l'article 55.4), son service avec le premier et le second employeur est réputé continu.

3) Aux fins d'application de l'article 16 du Titre 3 de la Loi N° 25 de 2012 relative aux sociétés, l'indemnité de licenciement est réputée être un salaire

55. Non-exigibilité de l'indemnité

1) Un employé recruté à l'étranger et n'ayant pas qualité de résident à Vanuatu n'a pas droit au paiement de l'indemnité de licenciement.

2) Un employé n'a pas droit à l'indemnité de licenciement s'il est renvoyé pour faute grave prévue à l'article 50.

3) Lorsque :

a) un employeur vient à décéder et que son employé travail ou se voit offrir un emploi par le représentant personnel du défunt dès la mort de ce dernier ;

b) un employé perd son emploi du fait de la dissolution d'une société et qu'il travaille ou se voit offrir un emploi par un membre de la société dissoute ou par toute nouvelle société, dès la dissolution ;

c) un employé perd son emploi du fait de la dissolution d'un établissement public et qu'il travaille ou se voit offrir un emploi dans un autre établissement public, dans les conditions prévues par tout texte législatif ou aux termes de tout plan de reconstruction, à la suite de la dissolution ;

d) un employé perd son emploi à la suite d'une cession de fonds de commerce, de tout ou partie d'une affaire prospère, ou du secteur de l'affaire dans lequel il est employé et qu'il travaille ou se voit offrir du travail par l'acquéreur du fonds, de l'affaire ou du secteur de l'affaire, dès après la cession,

si ses modalités et conditions d'emploi lui sont aussi favorables que les précédentes, l'employé n'a pas droit à l'indemnité de licenciement.

4) L'employé qui accepte l'offre d'emploi formulée dans les circonstances mentionnées au paragraphe 3) est réputé avoir pris ses nouvelles fonctions dès la cessation de son service pour le premier employeur.

5) Lorsqu'un travailleur est réputé employé de façon continue aux termes de l'article 54.2) et que son licenciement ouvre droit au versement d'une indemnité, l'employeur auquel il louait ses services au moment du licenciement est réputé être son employeur pour la totalité de la période considérée et doit acquitter l'indemnité en conséquence.

6) Un employeur tenu de verser l'indemnité de licenciement aux termes du paragraphe 5) :

a) peut effectuer toutes déductions auxquelles aurait pu prétendre le précédent employeur s'il avait été tenu de payer l'indemnité ;

b) est libéré de l'obligation de verser l'indemnité pour toute période au titre de laquelle le précédent employeur aurait également été exempté.

56. Montant de l'indemnité

1) Sous réserve des dispositions du présent titre, le montant de l'indemnité payable à l'employé licencié est calculé conformément aux dispositions du paragraphe 2).

2) Sous réserve du paragraphe 4), le montant de l'indemnité payable à l'employé licencié s'élève :

a) pour chaque période de 1 mois de rémunération:

b) pour chaque période de moins de 12 mois, à une somme égale à 1/12 de la somme calculée conformément à l'alinéa a), multipliée par le nombre de mois pendant lesquels l'employé a travaillé de façon continue.

3) Aux fins d'application du présent article, lorsque le salaire est fixé à la tâche ou inclut des commissions au titre de toute prestation de service, le salaire est calculé de la

manière la plus avantageuse pour obtenir le taux du salaire de l'employé sur une période n'excédant pas 12 mois avant la date de son licenciement.

4) Lorsque le tribunal estime qu'il y a eu licenciement abusif, il peut ordonner que soit versée à l'employé concerné une somme pouvant atteindre six fois le montant de l'indemnité spécifié au paragraphe 2).

5) L'indemnité de licenciement exigible en vertu des dispositions de la présente loi doit être payée en fin de service.

6) Qu'une demande à cet effet ait ou non été formulée, le tribunal peut, s'il l'estime approprié, ordonner à un employeur de payer des intérêts, à un taux n'excédant pas 12% par an, à compter de la date du licenciement jusqu'à la date effective de paiement.

7) Aux fins d'application du présent article, le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est celui perçu par l'employé au moment où il a été licencié.

57. Déductions opérées sur l'indemnité

1) Un employeur peut déduire les sommes suivantes de l'indemnité de licenciement exigible :

a) dans le cas d'un employé mis à la retraite à 60 ans ou plus :

i) la moitié du montant de toute prime lui étant accordée à l'âge de 60 ans par une caisse de retraite quelconque ;

ii) toute prime accordée à l'âge de 60 ans par l'employeur ;

iii) cinq fois le montant de toute retraite annuelle versée à l'âge de 60 ans par toute caisse de retraite visée à l'alinéa a)i) ;

iv) 10 fois le montant de toute retraite annuelle versée à l'âge de 60 ans par l'employeur ;

b) dans les autres cas :

i) toute prime versée par l'employeur ;

ii) toute contribution versée par l'employeur à une caisse de retraite quelconque prévue à a)i).

2) Aux fins d'application du présent article, l'expression "caisse de retraite" désigne toute caisse de prévoyance ou de retraite ou tout régime analogue (à l'exception de la Caisse nationale de prévoyance de Vanuatu instituée en vertu de la Loi relative à la Caisse nationale de prévoyance de Vanuatu, Chapitre 189 telle que modifiée) approuvée expressément par l'inspecteur général.

TITRE 12 – RAPATRIEMENT DES EMPLOYÉS

58. Droits des employés au rapatriement

1) Sous réserve de l'article 63, tout employé dont le lieu de résidence habituelle est situé à plus de 50 kilomètres de son lieu de travail et qui y a été amené par l'employeur ou son agent à droit de se faire rapatrier à la charge de l'employeur, soit à son lieu d'origine soit au lieu où il a été engagé, au plus proche des deux et ce, dans les cas suivants :

a) après expiration du contrat ;

b) en cas de résiliation du contrat quand l'employé a acquis droit au congé annuel payé ;

c) en cas de rupture de contrat ou de faute grave de la part de l'employeur ;

d) en cas de rupture de contrat due à l'inaptitude de l'employé à remplir son contrat pour cause de maladie ou d'accident.

2) L'employé est déchu du droit qu'il détient en vertu du paragraphe 1), s'il ne l'exerce pas dans les six mois à compter de la date à laquelle il peut s'en prévaloir.

59. Rapatriement de la famille de l'employé

1) Lorsque l'employeur ou son agent a amené la famille de l'employé sur le lieu d'emploi dans les conditions prévues à l'article 58, la famille a droit au rapatriement, lorsque l'employé lui-même est rapatrié ou s'il vient à décéder.

2) Le terme "famille" au paragraphe 1) désigne la femme et les enfants mineurs à la charge de l'employé qui résident avec ce dernier.

60. Paiement proportionnel des frais de transport

En cas de résiliation de contrat pour un motif autre que ceux visés à l'article 58 ou en raison d'une faute grave de l'employé, le montant des frais de transport, aller et retour, mis à la charge de l'employeur est proportionnel au temps de service de l'employé.

61. Moyen de transport

Le moyen de transport est fonction de la position de l'employé dans l'entreprise et conforme à l'usage établi ;

l'employeur doit toutefois s'assurer que l'employé et sa famille voyagent dans des conditions raisonnables de confort et de sécurité.

62. Frais de subsistance durant le voyage

1) Sous réserve du paragraphe 2) et de l'article 60, les frais de transport incluent :

a) les frais de voyage et des frais de subsistance raisonnables lors de ce voyage ; et

b) s'il y a lieu, les frais de subsistance raisonnables durant la période comprise entre la date d'expiration du contrat et celle du rapatriement.

2) L'employeur n'est pas tenu de payer de frais de subsistance au titre de toute période durant laquelle le rapatriement d'un employé est retardé :

a) du fait du choix personnel et déraisonnable de l'employé ;

b) pour des raisons de force majeure, sauf si l'employeur a pu utiliser les services de l'employé durant cette période, en contrepartie du salaire applicable en vertu du contrat expiré.

63. Dérogations

Nonobstant les dispositions des autres articles du présent titre, un employeur n'est pas tenu de payer les frais de transport ou de subsistance s'il peut établir auprès d'un inspecteur du travail :

a) que l'employé a fait savoir, par écrit ou autrement, qu'il ne souhaite pas se prévaloir du droit au rapatriement ;

b) que l'employé a été installé, à sa propre requête ou avec son consentement, sur son lieu de travail ou à proximité ;

c) qu'il y a eu rupture du contrat en raison d'un manquement grave de la part de l'employé aux conditions du contrat ;

d) que le contrat a été résilié pour un motif autre que l'inaptitude de l'employé à remplir son contrat pour cause de maladie ou d'accident et que l'inspecteur du travail constate que :

i) le taux du salaire arrêté incluait une provision adéquate destinée à couvrir les frais de rapatriement de l'employé ;

ii) des mesures adéquates ont été prises, au moyen de versements échelonnés des salaires, ou autre, pour s'assurer que l'employé dispose des fonds nécessaires pour acquitter des frais.

TITRE 13 – DISPOSITIONS DIVERSES

64. Pouvoir des juridictions pénales

1) Lorsqu'il est établi au cours d'une procédure intentée contre un employeur ayant contrevenu aux dispositions de la présente loi que l'employeur doit une somme d'argent à son employé, au titre de salaires ou autre conformément à son contrat de travail, le tribunal peut, outre toute autre mesure qu'il peut prendre à l'encontre de l'employeur, ordonner à ce dernier, à la requête de l'employé ou autrement, de payer cette somme.

2) Il est sursis à l'exécution d'une ordonnance prise au titre du paragraphe 1) :

a) dans tous les cas, jusqu'à expiration du délai d'appel réglementaire ;

b) lorsqu'il a été interjeté appel, jusqu'à la date du jugement ou de la forclusion du délai d'appel.

3) Lorsqu'une ordonnance est rendue au titre du paragraphe 1) contre toute personne déclarée coupable d'une infraction donnant lieu à une peine :

a) l'ordonnance est nulle et non avenue si le tribunal fait droit à son appel, pour les infractions retenues contre lui lors de la procédure ayant donné lieu à l'ordonnance ;

b) appel peut être interjeté contre l'ordonnance comme si elle formait partie intégrante de la peine prononcée au titre des infractions dont il a été déclaré coupable.

65. Agences de placement

1) L'exploitation d'agences de placement est soumise aux conditions mentionnées au paragraphe 2).

2) Les conditions visées au paragraphe 1) sont les suivantes :

a) l'exploitant doit faire la demande d'une licence d'agence de placement dans la forme prescrite et être titulaire d'une licence d'agence de placement valide ;

b) la demande doit être accompagnée des droits prescrits ;

c) les livres et relevés comptables prescrits par l'inspecteur général doivent être tenus ;

d) des employés ne peuvent être placés ou recrutés hors de Vanuatu sans autorisation devant figurer expressément à la licence visée à l'alinéa a) ; tout

contrat passé ou envisagé à cet égard doit faire l'objet de l'approbation préalable de l'inspecteur général.

2A) La licence visée à l'alinéa 2)a) doit être accordée par l'inspecteur général.

3) L'expression "agence de placement" au paragraphe 1) désigne toute agence qui, en qualité d'intermédiaire, procure des emplois et place des employés chez des employeurs dans le but de retirer des uns ou des autres, directement ou non, un gain pécuniaire ou autre, toutefois cette expression ne comprend pas les journaux ou autres publications sauf si leur seul ou principal objet est de faire fonction d'intermédiaires entre employeurs et employés.

65A. Titulaire

1) Le titulaire d'une licence d'agence de placement doit payer à l'inspecteur général le droit annuel prescrit pour l'octroi et le renouvellement de la licence à la date prescrite ou avant cette date.

2) Si le détenteur omet de régler le droit annuel à la date d'échéance, l'inspecteur général peut, par avis écrit adressé au détenteur, annuler la licence de ce dernier.

3) "Prescrit" désigne prescrit par arrêté du Ministre.

66. Débauchage

Si un employé ayant abusivement rompu un contrat de travail se fait engager à nouveau, le nouvel employeur est conjointement et solidairement responsable des dommages causés à l'employeur précédent s'il a incité l'employé à quitter son emploi ou s'il a engagé ou continue d'employer une personne qu'il savait déjà liée par un contrat de travail.

67. Personnel en surnombre

1) Un employeur qui, sur une période de 30 jours, souhaite licencier 10 employés ou plus employés en surnombre doit en aviser l'inspecteur général par écrit au moins 30 jours avant la date prévue du premier licenciement.

2) Après réception de l'avis visé au paragraphe 1), l'inspecteur peut, à tout moment et par écrit, exiger de l'employeur un complément d'information.

3) S'il s'avère difficile dans certaines circonstances de respecter les exigences mentionnées au présent article, l'employeur doit, en tout état de cause, faire de son mieux pour s'y conformer.

68. Économats

1) Sous réserve de l'accord écrit d'un inspecteur du travail, un employeur peut créer, sur le lieu de travail ou à proximité, un magasin de vente de produits de consommation courante à l'usage des employés, à condition que :

a) les employés concernés ne soient jamais forcés de s'y approvisionner ;

b) les marchandises y soient vendues essentiellement dans le but de venir en aide aux employés et non dans un but lucratif ;

c) la comptabilité de l'économat de l'entreprise soit entièrement autonome et puisse être, à tout moment, contrôlée par un inspecteur du travail ;

d) les prix pratiqués soient raisonnables et lisiblement affichés.

2) Lorsque les employés ont la possibilité de s'approvisionner à crédit dans les économats visés au paragraphe 1), les prix pratiqués par l'employeur ne doivent pas excéder :

a) les prix les plus bas facturés aux membres du public, si l'économat est situé dans le périmètre urbain de Port-Vila ou de Luganville ;

b) le prix de revient des marchandises, compte tenu du coût du transport et des charges généralement admises, si l'économat se trouve en un tout autre lieu.

3) Un inspecteur du travail peut, en cas d'abus constaté, ordonner la fermeture provisoire de l'économat pour une durée maximale d'un mois, après en avoir donné préavis adéquat à l'employeur.

4) Sur rapport d'un inspecteur du travail faisant état de tels abus l'inspecteur général peut ordonner la fermeture définitive de l'économat.

69. Contrôle des prix dans certains économats

Lorsqu'un employeur vend ou fournit des marchandises au public et qu'en l'absence d'autre source d'approvisionnement à proximité du lieu de travail, ses employés sont obligés de se fournir chez lui, les modalités de vente ou de fourniture sont soumises au contrôle d'un inspecteur du travail qui est habilité à fixer les prix maximums sur la base de ceux pratiqués sur le marché libre.

Si ces marchandises font l'objet d'un contrôle des prix réglementaires, l'inspecteur du travail exerce les pouvoirs qui lui sont accordés au présent article en consultation avec les autorités intéressées.

70. Pouvoir du Ministre en matière de normes d'habitat

1) Le Ministre peut prendre tout arrêté fixant les normes, sanitaires ou autres, des logements de fonction fournis aux employés.

2) Ces logements doivent, à toute heure raisonnable, pouvoir être contrôlés par l'inspecteur général ou les inspecteurs du travail ; les dispositions de l'article 4 sont applicables à ces logements tout comme aux locaux visés à l'article.

71. Apprentissage

Le Ministre peut prendre un règlement relatif :

a) aux qualifications techniques ou autres exigées des employeurs pour engager et former des apprentis ;

b) aux conditions régissant l'entrée des jeunes en apprentissage ;

c) aux droits et obligations mutuels de l'employeur et de l'apprenti.

72. Déclaration de l'employeur

L'inspecteur général peut exiger par écrit de tout employeur qu'il lui soumette dans le délai imparti un rapport, selon le modèle prescrit, faisant état :

a) de la date d'ouverture de son entreprise ;

b) de l'objet de son entreprise ;

c) du nombre de travailleurs employés dans les diverses catégories professionnelles de l'entreprise, à la date spécifiée.

73. Registre d'employeur

Tout employeur qui, à tout moment, employé dans son entreprise 10 personnes ou plus doit tenir constamment à jour, à chaque lieu d'exploitation, un registre conforme au modèle prescrit qui a pour nom "registre d'employeur".

74. Rapports statistiques

Sans déroger au caractère général des dispositions de l'article 3, l'inspecteur général peut exiger d'un employeur qu'il soumette par écrit, périodiquement ou non des rapports et statistiques faisant état du nombre de personnes employées à son service en de quelconques qualités, des taux de leur salaire et de tous autres éléments ayant une incidence sur les conditions et modalités d'emploi.

75. Règlement intérieur

1) L'employeur peut fixer un règlement intérieur en matière d'organisation technique du travail au sein de l'entreprise, et en matière de discipline et de prescriptions d'hygiène et de sécurité nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

2) Avant d'entrer en vigueur, le règlement visé au paragraphe 1) doit être soumis à l'approbation d'un inspecteur du travail ; une fois approuvé, il est réputé former partie intégrante du contrat de travail de tous les employés à qui il est applicable.

3) Les règlements visés au paragraphe 1) sont affichés en évidence, dans un lieu facilement accessible aux employés.

76. Application de la loi à la Fonction publique

1) Hormis les cas visés au paragraphe 3), les dispositions de la présente loi sont applicables aux fonctionnaires, à l'administration et à tout autre corps constitué à Vanuatu sous réserve des modifications figurant au paragraphe suivant.

2) Les modifications sont les suivantes :

a) excepté à l'article 82, les références faites au Ministre dans la présente loi désignent le Ministre chargé des questions relatives à la Fonction publique ;

b) les fonctions du Conseil consultatif tripartite du travail peuvent également être exercées par les commissions suivantes :

i) la commission de la Fonction publique, pour les fonctionnaires ;

ii) la Commission de l'Enseignement, pour les agents employés dans l'enseignement ;

iii) la Commission de la Magistrature, pour les agents employés dans la justice ;

iv) la Commission du service de la police.

c) excepté à l'article 65, les pouvoirs et attributions des inspecteurs du travail sont dévolus au Directeur de la Fonction publique ;

d) les pouvoirs et attributions des inspecteurs du travail sont dévolus au Directeur de la Fonction publique ou à tout agent qu'il nomme à cet effet ;

e) les articles 67, 72, 73 et 74 ne sont pas applicables.

3) Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux membres des forces armées, du corps de police et des services pénitenciers.

77. Dérogations accordées par le Ministre

Le Ministre peut par arrêté dispenser des dispositions de la présente loi toute personne ou catégorie de personnes, toute autorité publique ou catégorie d'autorité publique, tout contrat de travail ou catégorie de contrats ;

nul ne peut toutefois être dispensé de l'obligation de se conformer aux dispositions de l'article 7.

77A. Règlement
Le Ministre peut prendre des règlements aux fins de rendre exécutoire toutes ou l'une des dispositions de la présente loi.

77B Règles du Conseil
Le Conseil peut adopter ses règles et procédures.

78. Infractions

1) Excepté les cas visés au paragraphe 2), quiconque contrevient ou manque aux dispositions de la présente loi, de toute ordonnance ou directive émanant de l'inspecteur général ou d'un inspecteur du travail agissant dans l'exercice des fonctions qui lui incombent en vertu de la présente Loi commet une infraction qui l'expose sur condamnation à une amende n'excédant pas 100 000 VT.

2) Commet une infraction toute personne qui :

a) contrevient aux dispositions de l'article 7 relative au travail forcé ou obligatoire ou à celles de l'article 16.3) relatif au paiement des salaires en boissons alcoolisées ou drogues ;

b) entrave l'inspecteur général ou un inspecteur du travail dans l'exercice des fonctions qui lui incombent en vertu de la présente loi ;

c) fait sciemment une fausse déclaration sur toute question devant faire l'objet d'une déclaration de sa part conformément à la présente loi ;

d) enregistre ou permet que soit enregistrée dans les relevés devant être conservés par l'employeur toute mention qu'il sait être fausse ou trompeuse.

Peine : 100 000 VT, peine d'emprisonnement n'excédant pas trois ans, ou les deux peines à la fois.

79. Récidive
Chaque semaine durant laquelle se prolonge tout acte ou défaillance constituant une infraction aux dispositions de la présente loi constitue une récidive.

80 Avis de pénalité

1) L'Inspecteur général peut remettre un avis de pénalité à une personne qui, à son avis, a commis une infraction aux dispositions de la présente Loi ou un règlement connexe et l'infraction est celle prévue par le règlement et à laquelle s'applique le présent article.

2) Un avis de pénalité est un avis qui permet à une personne destinataire ne désirant pas que l'affaire soit jugée par un tribunal, de pouvoir régler dans un délai et à l'Inspecteur général le montant de la peine qui y est prévu.

3) Un avis de pénalité peut être remis en main propre ou adressé par voie postale.

4) Lorsque le montant de la pénalité prescrite aux fins du présent article pour une infraction présumée est versé en vertu du présent article, la personne intéressée ne peut être poursuivi pour l'infraction présumée.

5) Le versement effectué en vertu du présent article ne doit pas être considéré comme démontrant l'admission de la responsabilité aux fins de, ni en aucune manière affecter ou porter préjudice à, toute procédure civile découlant de la même occurrence.

6) Le règlement peut :

a) prévoir une infraction aux fins du présent article en précisant l'infraction ou en citant les dispositions créant l'infraction ;

b) préciser le montant de la pénalité exigible pour l'infraction si elle est traitée en vertu du présent article ; et

c) préciser les différents montants des pénalités pour différentes infractions ou catégories d'infraction.

7) Le montant d'une pénalité prévue en vertu du présent article pour une infraction ne doit pas excéder le montant maximum de la peine que pourrait imposer la présente Loi.

8) Le présent article ne limite pas la portée de toute autre disposition de, prise en vertu de la présente ou toute autre Loi relative à la procédure que peuvent entraîner les infractions.

Table d'amendements (à partir de l'édition révisée de 1988)

Titre 1 (intitulé) *Modifié par L 25 de 2010*
Art. 1 *Remplacé par L 25 de 2010*
Art. 1A, 1B, 1C, 1D et 1E *Inséré par L 25 de 2010*
Art. 14 *Remplacé par L 1 de 2020*
Art. 15. *Modifié par L 10 de 2019*
Art. 20 *Modifié par L 8 de 1995*
Art. 29.1) *Modifié par L 31 de 2008*
Remplacé par L 33 de 2009
Art. 29.2) *Modifié par L 31 de 2008*
Art. 34.1) *Modifié par L 31 de 2008*
Art. 34.3A) *Inséré par L 33 de 2009*
Art. 36.1) *Modifié par L 31 de 2008*
Remplacé par L 33 de 2009
Art. 36.2) *Modifié par L 31 de 2008*
Modifié par L 33 de 2009
Art. 36.2A et 2B) *Inséré par L 31 de 2008*
Art. 36.2B) *Remplacé par L 33 de 2009*
Art. 36.3) *Modifié par L 31 de 2008*
Modifié par L 33 de 2009
Art. 36.4) *Inséré par L 31 de 2008*
Art. 49.5) *Inséré par L 31 de 2008*
Art. 54.1) *Modifié par L 33 de 1989*
Modifié par L 8 de 1995
Art. 54.1)b) et c) *Modifié par L 1 de 2020*
Art. 54.1)d) *Modifié par L 31 de 2008*
Remplacé par L 33 de 2009
Art. 54.3) *Modifié par L 3 de 2022*
Modifié par L 19 de 2013
Modifié par L 42 de 2014
Modifié par L 6 de 2016
Art. 56.2)a)i) et ii) *Abrogé par L 31 de 2008*
Art. 56.2)a) *Modifié par L 31 de 2008*
Modifié par L 33 de 2009
Art. 57 *Remplacé par L 3 de 1997*
Art. 57.1)a) *Modifié par L 1 de 2020*
Art. 57.1)a)i) – iv) *Modifié par L 1 de 2020*
Art. 65.2)a) *Remplacé par L 16 de 2001*
Art. 65.2)b) *Remplacé par L 16 de 2001*
Art. 65.2A) *Inséré par L 16 de 2001*
Art. 65A *Inséré par L 16 de 2001*
Art. 76.2)b) *Remplacé par L 25 de 2010*
Art. 77A *Inséré par L 16 de 2001*
Art. 77B. *Inséré par L 25 de 2010*
Art 78.1) *Remplacé par L 16 de 2016*
Art. 80. *Inséré par L 16 de 2016*