

Faire des affaires en Inde

Lois du travail

1. Qui est un enfant en vertu de la loi de 1986 sur le travail des enfants (interdiction et réglementation)?

Enfant signifie une personne qui n'a pas accompli 14 ans. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

2. Quelle est la structure des frais pour une demande d'enregistrement en vertu de la loi sur les travailleurs du bâtiment et de la construction?

Frais d'inscription: Jusqu'à 100 ouvriers du bâtiment: Rs. 100 Entre 20 et 500 ouvriers du bâtiment: Rs. 500 Au-dessus de 500 ouvriers du bâtiment: Rs. 1000 Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

3. Quel est le type de déclaration à présenter par les petits établissements et les très petits établissements?

Dans les deux établissements, une déclaration de base en «Formulaire A» doit être soumise. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

4. Qui sont tous couverts par l'exemption de fournir un élément de retour de la législation du travail?

Établissements couverts par l'exemption de fournir un élément de retour du droit du travail: Petit établissement Très petit établissement Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

5. L'employeur est-il obligé d'employer des personnes parrainées par des bureaux de placement en vertu de la loi?

Non, l'employeur n'est pas obligé de choisir ou d'employer une personne parrainée par la loi de 1959 sur les bourses d'emploi. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

6. Un employé peut-il renoncer à ses droits en vertu de la loi sur le salaire minimum?

Tout contrat ou accord, qu'il soit conclu avant ou après l'entrée en vigueur de la présente loi, par lequel un employé renonce ou réduit son droit à un taux de salaire minimum ou tout privilège ou concession lui revenant en vertu de la présente loi est nul et non avenu. (Article 25). Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

7. Les employés peuvent-ils saisir un tribunal civil pour récupérer le salaire minimum payable en vertu de la loi sur le salaire minimum?

La loi interdit aux tribunaux civils d'entendre toute action en recouvrement du salaire minimum payable en vertu de la loi sur les salaires minima de 1948 (article 24). Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

8. Un employeur est-il tenu de tenir un registre et un registre en vertu de la loi de 1948 sur les salaires minima?

Chaque employeur doit tenir un registre des effectifs cumulés et un carnet d'inspection relié. (Règle 27 et 28) de la loi sur les salaires minima, 1948. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

9. Les employés peuvent-ils déposer une demande en groupe pour réclamer un salaire minimum en vertu de la loi?

Une seule demande peut être présentée au nom ou à l'égard d'un nombre quelconque d'employés conformément à la loi sur les salaires minima, 1948. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

10. Est-il possible d'accorder une compensation dix fois supérieure à la différence entre le salaire payable et effectivement payé, en vertu de la loi sur le salaire minimum?

La limite de «dix fois le montant de cet excédent» mentionnée à l'article 20 (3) (i) de la loi de 1948 sur les salaires minima est la limite maximale. Lorsque l'Autorité accorde une forte compensation au titre dudit article, elle doit en donner les raisons. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

11. Les tribunaux du travail sont-ils autorisés à fixer des taux plus élevés en vertu de la loi sur le salaire minimum?

Un tribunal du travail statuant sur un différend relatif aux salaires n'est pas lié par les taux de salaire minimum fixés en vertu de la loi sur les salaires minimums et il lui est loisible de fixer les salaires à des taux supérieurs aux taux de salaire minimum fixés par la loi de 1948 sur les salaires minimum. . Pour plus d'informations, cliquez ici .

12. Un employé qui touche un salaire supérieur au salaire minimum fixé en vertu de la loi peut-il réclamer un salaire pour heures supplémentaires en vertu du paragraphe 20 (2) de la loi?

Lorsqu'un employé reçoit un salaire supérieur au salaire minimum fixé en vertu de la loi, il ne peut réclamer aucun avantage en vertu de la loi. Pour plus de détails, veuillez accéder au lien suivant .

13. Si un employeur, qui ne paie pas séparément le salaire de base et l'indemnité de vie chère comme fixé par la loi, mais qui paie un salaire supérieur au taux minimum prescrit en vertu de la loi, commet une illégalité?

Le taux de salaire minimum fixé en vertu de la loi est la rémunération payable au travailleur sous forme d'un montant fixe, ni le régime de la loi ni aucune disposition de la loi ne prévoit que le taux de salaire minimum doit être divisé en salaire de base et coût d'allocation de subsistance. Par conséquent, lorsqu'un employeur paie une somme totale supérieure au taux de salaire minimum fixé en vertu de la loi, y compris l'indemnité de vie chère, l'employeur ne commet aucune illégalité. Pour plus de détails, veuillez accéder au lien suivant .

14. Qui peut déposer une demande de réclamation en vertu de la loi de 1948 sur les salaires minimums?

Un employé, tout juriste ou tout fonctionnaire d'un syndicat enregistré autorisé par écrit à agir, tout inspecteur en vertu de la loi ou toute personne avec l'autorisation de l'autorité peut déposer une réclamation en vertu de la loi sur les salaires minima, 1948. Pour plus de détails, veuillez accéder au lien suivant .

15. Que doit-on faire lorsque l'employeur paie moins que le salaire minimum prescrit?

Un employé lésé peut déposer une demande de réclamation auprès de l'Autorité en vertu de la Loi sur les salaires minima, 1948. Pour plus de détails, veuillez accéder au lien suivant .

16. Auparavant, j'employais 22 ouvriers, maintenant je suis réduit à 18 ouvriers, si mon établissement doit continuer avec le permis de travail ou se rendre en vertu de la loi sur le travail contractuel (R&A), 1970?

Oui, votre établissement continuera à être couvert par les dispositions de la loi de 1970 sur le travail sous contrat (R&A) pendant une période d'un an à compter du jour où 20 ouvriers ou plus ont été employés pour la dernière fois. Pour plus de détails, veuillez accéder au lien suivant .

17. Quelle est la procédure pour la délivrance d'une licence en double en vertu de la loi de 1970 sur le travail sous contrat (R&A)?

Des frais de 0,075 USD à verser avec une demande en vertu de la loi de 1970 sur le travail sous contrat (R&A). Pour plus de détails, veuillez accéder au lien suivant .

18. Un sous-traitant est-il censé obtenir une licence en vertu de la loi de 1970 sur le contrat de travail (R&A)?

Si l'employeur principal approuve le nom du sous-traitant dans l'accord, après avoir reçu le formulaire V de l'employeur principal, un sous-traitant est invité à obtenir une licence en vertu de la loi sur le travail contractuel (R&A), 1970. Pour plus de détails, veuillez accéder au lien suivant .

19. J'ai employé 20 travailleurs contractuels pendant une seule journée, mon établissement sera-t-il couvert par la loi de 1970 sur le travail contractuel (R & A)?

Oui. Pour plus de détails, veuillez accéder au lien suivant .

20. Après quel âge une personne peut-elle commencer à travailler en Inde?

En Inde, les enfants de moins de 14 ans ne peuvent pas être employés. Cependant, il existe des exceptions suivantes qui incluent les entreprises familiales non dangereuses et les enfants travaillant

comme artiste dans une industrie du divertissement audiovisuel. De plus, un enfant de plus de 14 ans mais de moins de 15 ans ne peut être employé que 4,5 heures par jour et ne peut pas travailler la nuit. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

21. Dois-je respecter quelque chose avant de recruter des femmes pour mon entreprise?

Les conditions suivantes doivent être respectées pour recruter des femmes dans une entreprise: Tout employeur employant plus de 10 travailleurs doit constituer un «Comité interne des plaintes» (CCI) pour traiter les plaintes des employées liées au harcèlement sexuel. Les employées ont droit à 12 à 26 semaines de congé de maternité. De plus, les femmes ne doivent pas être autorisées à travailler dans une usine entre 22h00 et 5h00. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#) .

22. Quels sont les privilèges en termes de salaire dont peuvent bénéficier les travailleurs licenciés?

Les travailleurs qui ont accompli un an de services ont droit à une indemnité égale à 50% du salaire de base total et de l'allocation de bienveillance.