

Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents

➤ ANNEXE 3 : L'INDE

Le droit du travail indien, formellement riche et protecteur, est au cœur des débats nationaux sur la politique économique. Tant les représentants des employeurs que le gouvernement voient en lui un facteur de rigidité sur le marché du travail, nuisible à son dynamisme ainsi qu'à la croissance économique. Dans les faits, le droit du travail est cependant peu respecté. Il ne s'applique, *de jure* et *de facto*, qu'à une infime minorité de travailleurs. Lorsqu'il est applicable, il l'est en outre de façon très fragmentaire. Alors que le marché du travail connaît une vague d'informalisation depuis les années 1980, toute tentative de réforme structurelle du droit achoppe, dans ce contexte, sur une difficile conciliation entre États et partenaires sociaux. Mais face à une contestation sociale grandissante, la nécessité d'améliorer les conditions de travail et la protection des travailleurs peut difficilement attendre, spécialement dans un régime démocratique. Cela se traduit, sur la période récente, par une multiplication des initiatives publiques pour mettre en œuvre des dispositifs d'assistance *ad hoc*. Si ces derniers représentent un progrès notable en faveur de la protection des travailleurs, ils témoignent en même temps de la difficulté à réformer substantiellement les institutions du marché du travail pour améliorer l'accès à l'emploi productif et garantir de meilleures conditions de travail. ■

➤ DROIT DU TRAVAIL ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS DEPUIS 1947 : SOCIALISME, LIBÉRALISME ET CONTESTATION SOCIALE

Comme dans la plupart de ses anciennes colonies, le droit du travail et l'organisation de la protection sociale en Inde sont fortement marqués par l'héritage de l'Empire britannique. D'un point de vue strictement légal, plusieurs lois fondamentales relatives au travail ont été adoptées durant la période coloniale – la législation relative au contrat de travail notamment date de 1872⁽¹⁾ –, certaines sous l'influence de l'Organisation internationale du travail (OIT).

La colonisation explique également que la construction du droit du travail est fortement marquée par l'implication des grandes entreprises, à l'instar de Tata, dans la régulation du travail. La naissance de l'industrie indienne au début du XX^e siècle est en effet marquée par la convergence des intérêts exprimés par les acteurs économiques et politiques nationaux en faveur de l'indépendance. La nécessité d'encadrer les relations de travail est actée par le mouvement indépendantiste du Congrès dès 1930, dans la déclaration de Karachi sur les droits fondamentaux : "L'État se doit de protéger les intérêts des ouvriers de l'industrie, ainsi que d'assurer, à travers une législation appropriée et d'autres moyens, un salaire de subsistance, des conditions de travail saines, un temps de travail limité, un appareil approprié de règlement des conflits entre employeurs et ouvriers, et une protection contre les effets de la vieillesse, de la maladie et du chômage". Les principes énoncés dans la déclaration seront repris en 1950 dans les Principes Directifs de l'État n° 39, 41, 42 et 43 énoncés dans la Constitution indienne.

Aussi, alors qu'après l'Indépendance l'Inde adopte un modèle économique socialiste caractérisé par l'interventionnisme de l'État dans l'organisation de la vie économique, les grandes entreprises, mais aussi les syndicats, sont des partenaires à part entière sur la voie de l'industrialisation. Cette connivence entre l'État et les partenaires sociaux a permis, jusque dans les années 1980, le développement et le maintien d'un droit du travail formellement riche et protecteur. De fait, l'Inde présente l'une des législations les plus complètes et les plus détaillées au monde en matière de droits du travail. La régulation de l'emploi et du travail, qui est une compétence partagée entre l'État central et les États régionaux, compte au total près de deux-cent lois (dont une cinquantaine au niveau central) et comprend plusieurs textes instaurant une sécurité sociale minimum⁽²⁾. Encore récemment, l'Inde a signé avec l'OIT un programme relatif au "travail décent"⁽³⁾ qui a été qualifié par l'organisation de "programme le plus grand et le plus étendu lancé par l'OIT et les partenaires sociaux jusqu'ici"⁽⁴⁾.

Depuis 1991, le gouvernement indien s'est toutefois engagé dans la libéralisation de l'économie, dans le cadre d'une stratégie de croissance fondée sur le développement des exportations et la compétitivité-prix. Cela s'est traduit par un retrait de l'intervention étatique et de la régulation du travail. Depuis cette période, l'Inde a largement adopté les théories économiques dites de "trickle down" selon lesquelles les gains de la croissance économique doivent "ruisseler" jusqu'aux plus pauvres et apporter à tous une augmentation du revenu par tête ainsi qu'une amélioration du bien-être matériel. Dans ce cadre, le rôle de la régulation, garante de la protection des travailleurs et de la qualité de l'emploi, est négligé au profit de celui désormais assigné au droit du travail : assurer l'attractivité et la croissance de l'économie indienne⁽⁵⁾. Le gouvernement indien affiche ainsi, au niveau national comme dans les négociations internationales, que "l'emploi pour tous" est sa priorité tandis que le "travail décent" est estimé devoir découler automatiquement du plein emploi. Dans ce contexte, la réforme du droit du travail est placée au cœur des débats économiques indiens.

De fait, le droit social indien est réputé faiblement efficace tant du point de vue de la croissance économique que des

[1] *Indian Contracts Act* de 1872.

[2] *The Employee State's Insurance Act* de 1948 (cf. infra), qui s'adresse aux entreprises de dix salariés et plus, prévoit pour les employés et leurs familles un accès aux soins médicaux, le versement d'aides financières en cas de maladie ou de grossesse, ainsi que le versement de salaires mensuels en cas d'accident du travail provoquant le décès de l'employé ou son incapacité à travailler. *The Employee Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act* de 1952 concerne les entreprises de vingt salariés et plus, et organise la mise en place d'un fonds de prévoyance ; le *Provident Fund*, alimenté par une ponction de 12 % du salaire, est un fonds reversé à l'employé à sa retraite, ou à sa famille en cas de décès de l'employé.

[3] Le travail décent, tel que défini par l'OIT, est la possibilité pour chaque femme et chaque homme d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Cela suppose notamment : la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré ; la sécurité au travail et la protection sociale pour les travailleurs et leur famille ; l'amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale ; la liberté pour les êtres humains d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer à la prise de décisions qui influent sur leur vie ; l'égalité des chances et de traitement pour l'ensemble des femmes et des hommes.

[4] Lerche J. [2012], "Labour regulations and labour standards in India: Decent work?", *Global Labour Journal*, 3(1).

[5] NCEUS [2007], "Conditions of Work and Promotion of Livelihood in the Unorganised Sector".

conditions d'emploi des travailleurs. Extrêmement riche, détaillé et décentralisé, le droit en devient parfois contradictoire, ce qui suscite des critiques récurrentes de la part des représentants des employeurs. Cette complexité a même donné naissance à un secteur d'activité dédié à l'interprétation du droit⁽⁶⁾. À l'instar des débats européens, la "rigidité" du droit social indien est également mise en avant comme frein au dynamisme du marché du travail⁽⁷⁾. Ainsi lors de la conférence nationale du Travail en février 2012, le Premier ministre déclarait, en signe de progrès : "De plus en plus d'États ont adopté une approche considérablement plus flexible des enjeux liés à l'emploi".

Ce relatif désengagement de l'État, qui contraste avec la période précédente, est critiqué par les organisations syndicales de travailleurs alors que l'Inde traverse au même moment une période d'informalisation et de précarisation de l'emploi, ainsi que d'augmentation des inégalités, en dépit d'une croissance économique soutenue (cf. *infra*). L'indice de Gini, qui mesure les inégalités de revenus au sein d'un pays, est ainsi passé en Inde de 30,8 en 1994 à 33,4 en 2005, alors qu'il avait connu une baisse dans les années 1980⁽⁸⁾. Dans ce contexte, l'objectif d'une plus grande flexibilité du droit est dénoncé comme vecteur d'une course au moins disant social entre les régions, tandis que l'État central est accusé d'un biais favorable aux employeurs et de demeurer aveugle aux violations du droit. Le gouvernement se heurte, dans ce contexte, à une grogne croissante de la part de la société civile et des syndicats de travailleurs qui militent pour une réforme substantielle des droits sociaux allant dans le sens d'une extension des protections au-delà du seul secteur formel (cf. *infra*). Plusieurs initiatives ont été prises pour tenir compte de ces demandes.

D'abord, initiative inédite et formellement prometteuse, une commission spéciale a vu le jour en 2004 avec pour mandat d'étudier les conditions de travail et de sa régulation dans le secteur informel, dit "non organisé" en Inde (cf. définition *infra*). La *National Commission on Enterprises in the Unorganised Sector* (NCEUS) a rendu ses conclusions en 2007, recommandant l'adoption d'une législation chapeau qui viendrait couvrir tous les travailleurs contre les principaux risques (santé, maladie, emploi, vieillesse). Ensuite, en 2005, le gouvernement a introduit, sous la pression des syndicats, un revenu minimum garanti en zone rurale sous la forme du *National Rural Employment Guarantee Act* (cf. *infra*). Enfin, en 2008, le parlement a adopté, en réponse aux recommandations de la NCEUS, la *Unorganized Sector Workers' Social Security Bill*. Visant les 93 % de travailleurs indiens informels, cette loi leur offre une couverture maladie, une assurance vie et handicap, une assurance en cas d'accident professionnel, ainsi qu'une retraite. D'après le gouvernement indien, 340 millions de travailleurs devraient en bénéficier d'ici 2013.

Ces initiatives représentent, sans aucun doute, des progrès majeurs qui laissent présager une évolution plus favorable que par le passé en matière de protection des travailleurs. Toutefois, elles ont été critiquées pour leur manque d'ambition. Ne visant qu'une assistance sociale minimale, les lois adoptées n'apportent guère de progrès en matière d'accès à l'emploi protégé et de conditions de travail. Il existe ainsi un décalage croissant entre des initiatives positives visant l'institution d'un socle minimal de protections et l'extrême vulnérabilité d'une majorité de la population en matière de conditions de travail et de qualité de l'emploi⁽⁹⁾. Certains considèrent ainsi les initiatives susmentionnées comme un moyen, pour le gouvernement, d'acheter la paix sociale à moindre frais tout en retardant la conduite de réformes structurelles de la protection sociale et du droit du travail⁽¹⁰⁾. Or, l'Inde ne peut faire l'économie de telles réformes. En l'état, la régulation du travail est peu applicable et, de fait, très marginalement appliquée.

➤ LE MARCHÉ DU TRAVAIL, ENTRE SEGMENTATION ET INFORMALISATION DE L'EMPLOI

Si la régulation du travail et la protection des travailleurs sont bien installées en Inde, la part des travailleurs à laquelle elles s'appliquent a toujours été relativement faible. Ces lois, inspirées de celles discutées en Europe pour une société industrielle, n'ont jamais recouvert la réalité économique et sociale du marché du travail indien. À l'inverse de l'Europe,



[6] "Business booms for labour laws outsourcing units", voir sur :

http://articles.economicstimes.indiatimes.com/2010-08-19/news/27573114_1_labour-laws-pan-india-presence-outsourcing.

[7] Besley T. et Burgess R. [2004], "Can labor regulation hinder economic performance? Evidence from India", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 119[1], p. 91-134, février.

[8] Données de la Banque mondiale.

[9] Harriss-White B. [2010], "India's informal capitalism and its regulation", *International Review of Sociology*, vol. 20[3].

[10] Voir notamment Guérin I. et al., [2012], "Labour Standards in India", *Global Labour Journal*, vol. 3[1].

l'emploi salarié à temps plein ne reflète pas en Inde la situation de la majorité des travailleurs. Or le droit s'applique difficilement en présence d'un marché du travail aux segmentations multiples, où la prégnance de l'informalité et des emplois précaires réservent de fait les protections effectives à une minorité de travailleurs.

L'emploi formel en Inde représente moins de 10 % de l'emploi total. "L'inclusion", c'est-à-dire l'extension horizontale et verticale des protections associées au travail⁽¹¹⁾, est, comme pour les autres pays émergents, un défi considérable. Toutefois, plus que partout ailleurs, non seulement le marché du travail indien, mais aussi sa régulation, sont extrêmement fragmentés, si bien que la couverture du droit est très faible.

La persistance de l'emploi informel est en effet spécialement forte en Inde où, malgré la croissance économique soutenue des deux dernières décennies, on assiste à une informalisation de l'emploi. Le secteur formel emploie moins de 10 % des travailleurs, les entreprises privées du secteur formel ne représentent qu'environ 3 % de la population en emploi, et le secteur public 5 %. Au total, l'emploi informel équivaut à environ 93 % de l'emploi⁽¹²⁾ et contribue pour plus de la moitié au PIB indien⁽¹³⁾.

Cette tendance ne semble pas en voie de s'inverser. La dernière enquête Emploi⁽¹⁴⁾ montre, au-delà de la volatilité statistique, un mouvement relativement continu d'informalisation et de précarisation de l'emploi depuis la fin des années 1980 avec en outre, sur la période récente, une part croissante des travailleurs urbains réguliers déclarant ne pas avoir de contrat de travail écrit⁽¹⁵⁾ (augmentation de 59 % à 65 % entre 2004/2005 et 2009/2010) ainsi qu'un fort accroissement de la part des travailleurs temporaires et occasionnels.

Tableau 1
Structure de l'emploi en Inde

Enquête emploi	Auto-employés	Employés salariés réguliers	Employés temporaires/occasionnels
66 ^e : 2009-2010	44,9	25,2	31,7
61 ^e : 2004-2005	49,8	24,2	28,3
55 ^e : 1999-2000	46,0	23,3	32,6
50 ^e : 1993-1994	46,6	22,6	24,0
43 ^e : 1987-1988	48,2	23,5	14,5
38 ^e : 1983	47,8	22,7	21,9

Source : Centre d'analyse stratégique, d'après l'Enquête emploi annuelle indienne, 2009/2010.

Quatre facteurs peuvent expliquer l'importance et la persistance de l'emploi informel.

- ▶ Une première limite à la formalisation tient à la structure même de la société, encore largement rurale : plus des deux tiers de la population travaillent dans le secteur agricole.
- ▶ L'évolution globale des marchés du travail dans le monde tend vers le développement des emplois dits "atypiques" qui sont, partout, moins bien couverts par le droit du travail. L'Inde n'échappe pas à ce mouvement, auquel il faut ajouter, dans son cas, la baisse des effectifs du secteur public, qui pèse dans les statistiques de l'emploi formel.
- ▶ L'évolution démographique présente un rapport de force entre offre et demande de travail défavorable aux travailleurs dans une période de "croissance sans emploi" particulièrement marquée sur la période récente⁽¹⁶⁾, où la croissance de la population en âge de travailler dépasse celle de l'emploi formel. Entre 2005 et 2010, le taux d'emploi au sein de la

[11] Selon la terminologie de l'Organisation internationale du travail en matière d'extension de la protection sociale, c'est-à-dire plus de personnes couvertes et un degré plus élevé de couverture.

[12] OCDE (2011), *Étude économique de l'Inde* 2011.

[13] Government of India, (2012), "Committee on unorganised sector statistics", National Statistical Commission.

[14] National Sample Survey Office (2011), "Report on employment and unemployment survey 2009/2010".

[15] NB : en théorie, le droit du travail indien prévoit que le contrat de travail peut être oral.

[16] Cf. notamment Subhanil Chowdhury (2011), "Employment in India: What does the latest data show?", *Economic and political weekly*.

population en âge de travailler a d'ailleurs baissé de trois points en Inde, passant de 58 % à 55 % d'après la Banque mondiale⁽¹⁷⁾.

► Enfin, et c'est ce dernier aspect qui nous intéresse plus particulièrement ici, le droit du travail lui-même participe de la persistance de l'informel. L'Inde opère en effet une distinction entre un secteur dit "organisé", couvert par le droit et correspondant en ce sens au secteur formel, et un secteur informel dit "non organisé", exclu du champ d'application de la régulation du travail. Les emplois informels peuvent se développer indistinctement dans l'un ou l'autre secteur. À l'instar du secteur informel, les frontières exactes du secteur "non organisé" ne sont pas claires, mais on peut se référer depuis 2007 à la définition qui en a été donnée par la NCEUS. Selon elle, ce secteur rassemble toute entreprise privée individuelle ou familiale, sans personnalité juridique, engagée dans la production et la vente de biens et services, exploitée à compte propre ou dans une logique partenariale et employant moins de dix personnes. Les travailleurs "non organisés" sont ceux travaillant dans le secteur non organisé ainsi que les travailleurs du secteur formel dont l'employeur ne garantit par de couverture sociale ou une protection par le droit du travail. Le seuil de dix employés retenu pour la définition du secteur non organisé s'explique par la segmentation opérée par le droit lui-même. La loi fondamentale de régulation des conditions de travail en Inde, le *Factory Act* de 1948, dispose en effet que les réglementations qu'il prévoit ne s'appliquent pas aux entreprises de moins de dix salariés pour les entreprises bénéficiant de l'électricité et à celles de moins de vingt salariés lorsqu'elles n'utilisent pas l'électricité. Quant à la loi régulant les relations de travail et la protection de l'emploi, le *Industrial Dispute Act* de 1947, elle ne s'applique qu'aux entreprises au-delà de cinquante salariés. Un très grand nombre d'entreprises et de travailleurs indiens sont donc exclus de *jure* de la couverture du droit et, par voie de conséquence, du secteur organisé⁽¹⁸⁾. Parmi l'ensemble de la législation indienne relative au travail, seules deux lois visent la totalité du secteur non organisé⁽¹⁹⁾.

Non seulement le droit du travail organise une segmentation statutaire des travailleurs, mais, en outre, il est de faible couverture. La quasi totalité des lois indiennes relatives au travail ne couvre qu'une partie infime des travailleurs, et aucune n'est de couverture universelle⁽²⁰⁾. Cette multiplicité de législations spécifiques constitue un mille feuilles de réglementations qui participe au maintien de la segmentation des statuts et des conditions d'emplois, chacune présentant sa définition de ce qu'est un travailleur, une entreprise... Cette situation crée des frontières floues entre emploi formel et informel, et il n'est pas rare de voir, au sein d'une même entreprise, travailler côte à côte travailleurs formels et informels⁽²¹⁾. Les travailleurs formels sont, quant à eux, couverts très variablement au sein d'un même secteur d'activité.

À ces segmentations du droit s'ajoutent des segmentations de fait, discriminatoires et spatiales.

Le système de caste, en premier lieu, demeure un facteur déterminant d'inégalités d'accès à l'éducation, à l'emploi et au marché du travail en général. Son rôle est d'autant plus important sur le marché de l'emploi que ce système est partiellement fondé sur une division du travail, certains emplois étant réservés de fait à des groupes précis : les activités intellectuelles aux Brahmins, les activités militaires aux Kshatriyas, les activités commerciales aux Vaishyas et les activités manuelles stigmatisantes aux Shudras. Non seulement le salaire, mais aussi le type même d'emploi et les relations de travail demeurent ainsi fortement influencés par l'appartenance de caste, les groupes les moins favorisés (les "Scheduled Castes et Scheduled Tribes" selon la classification administrative indienne) étant les plus négativement affectés⁽²²⁾. Ce constat est cependant à nuancer au regard des évolutions sociales et économiques que l'Inde a traversées depuis l'Indépendance, et selon que l'on s'intéresse aux travailleurs urbains ou ruraux. D'une part, la politique très volontariste de discrimination positive menée par les différents gouvernements depuis l'Indépendance a permis de réduire drastiquement les discriminations. Des quotas dans les universités et les institutions publiques ont permis à une large fraction des groupes historiquement marginalisés d'acquérir un emploi public, c'est-à-dire les emplois qui sont parmi les mieux



[17] Base de données "Jobs".

[18] Certaines études avancent que cette segmentation pourrait même contribuer à la prépondérance des petites unités de production en Inde par rapport aux autres pays émergents. Hasan R. et Jandoc K.R. [2010], "The distribution of firm size in India : What can survey data tell us ?", Working paper series n°213, August, Asian Development bank, trouvent ainsi qu'en Inde les entreprises de moins de 50 salariés représentent 84 % de l'emploi contre 25 % en Chine. D'autres lois que celles relatives au travail ont également contribué à favoriser le développement des petites et moyennes entreprises, notamment celles établissant des quotas de production dans nombre de secteurs manufacturiers.

[19] Il s'agit du *Equal remuneration Act*, 1976 et du *Bonded labour system abolition Act*, 1976.

[20] NCEUS (2007), *Ibid.*

[21] Cf. notamment Barrientos et al., [2008], "What are the challenges and opportunities for economic and social upgrading", communication présentée au séminaire "Capturing the gains", University of Manchester.

[22] Voir notamment à ce sujet Das S. et Dutta B. [2007], "Does caste matter for wages in the Indian labor market?", communication présentée lors de la troisième conférence IZA/Banque mondiale sur l'emploi et le développement, 2008.

protégés et les mieux rémunérés. D'autre part, le développement économique, plus particulièrement dans les zones urbaines, a réduit l'importance de l'appartenance de caste relativement à la réussite économique. Dans ce contexte, la politique des quotas fait d'ailleurs l'objet de débats récurrents, et est mise en cause comme ne tenant pas assez compte des inégalités économiques par rapport aux discriminations communautaires traditionnelles. Le poids de la caste dans les trajectoires sociales et professionnelles, bien qu'ainsi débattu et d'ampleur variable, ne saurait toutefois être négligé tant il reste crucial dans nombre de zones rurales et aux occasions clés de la vie, à l'instar du mariage.

Le droit du travail étant en Inde une compétence partagée entre l'État central et les régions, il varie en outre et s'applique différemment selon la localisation des entreprises. Certains États ont même demandé à ce que le droit du travail devienne une compétence exclusive des régions (Gujarat et Rajasthan). Or, les États indiens font preuve de positions très différentes vis-à-vis des politiques sociales, à la fois dans leurs capacités mais aussi dans leur volonté de les mettre en œuvre, notamment en présence de frontières parfois brouillées entre le monde de l'entreprise et le monde politique au niveau local. Aussi, même lorsqu'elles sont nationales, la mise en œuvre opérationnelle, le suivi et le contrôle des régulations trouvent des traductions très variables d'un État à l'autre. Leur homogénéisation représente un défi considérable. L'application hétérogène du programme *National Rural Guarantee Act* (NREGA, cf. *infra*) mais aussi la disparité des niveaux moyens de salaires journaliers sont à l'image de ce constat. D'après l'enquête emploi indienne pour la période 2009-2010, le salaire quotidien moyen pour un homme varie, dans les zones rurales, de 226,60 roupies au Kerala à 70,83 roupies dans le Chhattisgarh. En zone urbaine, pour la même catégorie de travailleurs, le salaire moyen le plus élevé est également au Kerala (237,42 roupies), et le plus faible dans le Madhya Pradesh (88,92 roupies). Le Kerala fait d'ailleurs figure en Inde d'État "modèle" en matière de développement et de respect des droits sociaux, individuels comme collectifs (les syndicats et la syndicalisation des travailleurs y étant relativement forts par rapport au reste du pays, cf. *infra*).

Enfin, on peut citer le cas des zones économiques spéciales qui font l'objet d'exemptions en matière de régulations et qui se sont fortement développées en Inde avec la libéralisation de l'économie. Selon les lois de 2005 et 2006 relatives à ces *special economic zones*, les lois du travail s'appliquent également aux entreprises qui y sont établies. Toutefois, les régions disposent en réalité de marge de manœuvre : certains États ont ainsi déclaré ces zones "d'utilité publique", en y restreignant ainsi le droit de grève. En outre, le gouvernement a annoncé que de nouvelles zones spéciales pourraient prochainement voir le jour sous la forme de *National manufacturing and employment zones* (NMEZ), spécialement conçues autour d'une flexibilisation du droit du travail, devant assurer leur attractivité aux yeux des investisseurs étrangers.

En présence de ces multiples fragmentations du droit et de sa couverture, on comprend qu'en Inde l'extension de la protection se heurte d'abord à la difficulté d'homogénéiser les statuts d'emploi ainsi que les relations de travail à l'échelle du pays. L'instabilité de l'emploi et l'importance des dynamiques locales rendent très difficile la mise en œuvre d'un droit du travail homogène par branche ou par région.

◆ PROTECTIONS EFFECTIVES, CONDITIONS DE TRAVAIL ET DROIT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

■ Des conditions de travail dégradées malgré un vaste corpus et la présence d'institutions de contrôle

On l'a vu, les conditions de travail sont, formellement, largement régulées en Inde. Deux lois méritent d'être soulignées :

- le *Factory Act* de 1948 qui couvre notamment la durée du travail et les heures supplémentaires (durée de travail légale hebdomadaire fixée à 48 heures, un jour de congé hebdomadaire, maximum de 50 heures supplémentaires par trimestre et majoration de 100 % du taux horaire en cas d'heure supplémentaire) ;
- le *Employee State Insurance Act* de 1948 qui régule la couverture Maladie/Maternité/Accident du travail et chômage, avec une cotisation salariale de 1,75 %, l'employeur versant également sur la totalité de la masse salariale une cotisation égale à 4,75 %.

Il existe un salaire minimum qui obéit à des règles de fixation complexes (encadré 1). Fixé à 115 roupies par jour en 2011, ce salaire minimum apparaît relativement généreux. En 2010, le salaire moyen en Inde s'établissait en effet en zone rurale à 93 roupies pour un employé temporaire/occasionnel et 231 roupies environ pour un salarié régulier. En zone urbaine, le salaire moyen est de 122 roupies pour un employé temporaire/occasionnel et de 365 roupies pour un salarié régulier. L'enquête sur la consommation des ménages montre en outre qu'en 2010 environ 60 % des indiens vivaient avec moins de 35 roupies par jour en zone rurale et moins de 66 roupies par jour en zone urbaine.



Encadré 1

Le salaire minimum

Bien que l'Inde n'ait pas ratifié la Convention n° 131 de l'OIT sur le salaire minimum, celui-ci figure parmi les obligations constitutionnelles définies lors de l'Indépendance, traduite dans le *Minimum Wage Act* de 1948. Cette année là, un comité tripartite "sur le juste salaire" fut mandaté pour établir des lignes directrices relatives à la structure des minimas salariaux en Inde et conclut qu'un "salaire minimum doit non seulement offrir des moyens de subsistance mais aussi garantir l'efficacité des travailleurs. À cette fin, le salaire minimum doit également permettre l'accès à l'éducation, aux soins médicaux et aux biens de base".

Le salaire minimum est fixé tous les cinq ans par l'État central et les gouvernements d'État dans leurs sphères respectives et, sur la base d'une recommandation émise par la conférence nationale du travail en 1957, prend en compte cinq critères :

- l'accès à trois unités de consommation pour une unité de gain ;
- l'accès à un minimum de 2700 calories pour un adulte ;
- l'accès à 66 mètres de tissus d'habillement ;
- l'accès à un loyer au moins équivalent à celui exigé dans un logement social ;
- l'accès à l'essence, la lumière et diverses autres catégories de dépenses qui doivent représenter 20% du salaire minimum total.

En 1991, d'autres critères furent ajoutés par décision de la Cour suprême indienne dans son arrêt *Reptako Brett and Co. Vs. its workmen*.

Celui-ci stipule que doivent également être pris en compte :

- l'éducation, l'accès aux soins médicaux et un minimum de loisirs pour les enfants, qui doivent représenter au moins 25 % du salaire minimum ;
- les conditions locales et d'autres facteurs influençant le niveau de salaire.

Pour faciliter les négociations en matière salariale, le gouvernement indien a mis en place, dans les années 1950 et 1960, des comités tripartites, dénommés *Wage Boards*, associant représentants des employeurs, syndicalistes et personnalités indépendantes. Ils sont chargés de formuler des recommandations concernant l'évolution souhaitable des salaires. Face au déclin du poids syndical et alors que ces recommandations ne sont pas contraignantes^[23], leur poids a cependant décliné avec le temps^[24].

Si la loi sur le salaire minimum est la seule loi indienne relative au travail qui soit d'application quasiment universelle (à mesure que les catégories d'emplois couvertes ont augmenté), en pratique toutefois, le niveau de salaire minimum est extrêmement hétérogène d'une région et d'une catégorie d'emploi à l'autre. D'après le ministère du Travail, l'État central était responsable en 2012 de la définition du salaire minimum pour 45 catégories d'emploi^[25], et les États régionaux pour 1 596 autres catégories.

Dans ce contexte, la politique gouvernementale en matière de salaire minimum cherche non seulement à étendre la couverture du minimum salarial, mais aussi à uniformiser son niveau. Ces deux objectifs sont intrinsèquement liés, la capacité de mise en application et de contrôle étant nécessairement affaiblie par la variété des salaires minima existants. Aussi, afin de minimiser les disparités, l'État central, a mis en œuvre en 1987 cinq comités régionaux chargés de faire progresser l'harmonisation et, depuis 1991, s'efforce de définir un niveau plancher. Celui-ci est établi, depuis avril 2011, à 115 roupies par jour^[26].

Les résultats de la dernière enquête emploi indienne, pour la période 2009-2010, montrent que ce plancher est toutefois encore loin d'être respecté (cf. *supra*) : seuls les travailleurs réguliers et les hommes en emploi public temporaire en zone urbaine déclarent gagner au moins cette somme.

Un corpus législatif riche complète ces dispositifs, qui aborde les principales dimensions des conditions de travail.

[23] À l'exception de celles relatives au secteur de la presse.

[24] Selon l'appréciation émise par le ministère du Travail, voir : <http://labour.nic.in/wageboard/welcome.html>.

[25] Pour le détail voir : <http://labour.nic.in/wagecell/Wages/CentralSphereWage.pdf>.

[26] Le détail des salaires minimum par État est disponible à l'adresse : <http://labour.nic.in/wagecell/MinWages.htm>

Tableau 2

Lois relatives aux conditions de travail émanant de l'État central

	Description/Détail	Régulations liées
Conditions physiques de travail	Hygiène et sécurité	The dangerous machine Act (1983) ; Inter-State migrant workmen Act (1979) ; The building and other construction workers Act (1996) ; The beedi and Cigar workers Act (1966).
Durée du travail	Temps de travail légal (journalier et hebdomadaire) ; heures supplémentaires ; travail de nuit ; congés.	The minimum wages Act (1948) ; Inter-State migrant workmen Act (1979) ; The building and other construction workers Act (1996) ; Child labour Act (1986) ; The beedi and Cigar workers Act (1966).
Rémunération	Salaires ; forme du salaire ; primes ; retraite ; fond de prévoyance.	The minimum wages Act (1948) ; Inter-State migrant workmen Act (1979) ; The building and other construction workers Act (1996) ; The equal remuneration Act (1976) ; the payment of wages Act (1936) ; the bonded labour system Act (1976) ; The beedi and Cigar workers Act (1966).
Relations individuelles et collectives de travail	Reconnaissance des syndicats ; règlement des conflits du travail.	The trade union Act (1926) ; the bonded labour system Act (1976) ; the payment of wages Act (1936) ; The minimum wages Act (1948) ; Child labour Act (1986) ; The equal remuneration Act (1976) ; Inter-State migrant workmen Act (1979) ; The beedi and Cigar workers Act (1966) ; The building and other construction workers Act (1996).
Conditions de travail des travailleurs vulnérables	Travailleurs handicapés ; femmes ; migrants ; minorités ; travailleurs gagés ; autres formes de travail forcé ; travail des enfants.	The dangerous machine Act (1983) ; Inter-State migrant workmen Act (1979) ; The building and other construction workers Act (1996) ; The equal remuneration Act (1976) ; the bonded labour system Act (1976) ; Child labour Act (1986).

Source : NCEUS, 2007.

Les conditions de travail demeurent toutefois dégradées en dépit de ces législations. Ainsi l'OIT estimait-elle en 2008 que près de 403 000 personnes meurent chaque année en Inde du fait de leur travail. Parmi ces décès, 47 000 seraient directement liés à un accident sur le lieu de travail⁽²⁷⁾. Le nombre de cas de maladies professionnelles s'élèverait à près de 18 millions⁽²⁸⁾.

Les conditions de travail sont particulièrement mauvaises dans les secteurs minier, manufacturier et portuaire. Dans le secteur minier plus spécifiquement, où plus d'un million de travailleurs sont employés chaque jour, les accidents par explosion ont augmenté depuis le début des années 2000 et la prégnance des maladies professionnelles telles que la silicose ou l'obstruction chronique des poumons demeure très problématique⁽²⁹⁾. À ces maladies et risques « traditionnels » s'ajoutent en outre désormais les maladies professionnelles récentes, comme le stress au travail et les troubles musculo-squelettiques, dont l'occurrence s'est développée avec la croissance du secteur tertiaire.

Toutefois, seuls les trois secteurs susmentionnés, qui sont les plus dangereux, font l'objet de régulations en cette matière. Un projet de loi de couverture universelle a été rédigé en 2002, qui concernerait l'ensemble des secteurs d'activité et des travailleurs, y compris ceux du secteur informel. Mais, à l'instar de nombreuses réformes touchant au droit du travail, son vote est repoussé en l'absence de consensus entre le pouvoir politique et les partenaires sociaux.

Le respect des régulations sur les conditions de travail et le droit du travail en général est en outre peu contrôlé⁽³⁰⁾. Le nombre d'infractions portées à la connaissance des tribunaux, et a fortiori, le nombre d'employeurs condamnés, sont faibles. Ainsi alors que l'OIT estimait à 47 000 les accidents mortels liés au travail en Inde en 2008, seuls 179 avaient été officiellement reportés par l'Inde la même année.

Plusieurs défaillances affectent les institutions de contrôle. Au niveau central, la *Central Industrial Relations Machinery* n'est responsable que pour les établissements relevant de l'État central (transport ferroviaire, mines,...). Au niveau des États l'inspection du travail couvre à la fois les entreprises publiques et privées mais, relevant de la compétence régionale, chaque gouvernement est libre de déterminer le nombre d'inspecteurs ainsi que leurs prérogatives. L'efficacité de l'inspection du travail, si elle est donc très variable d'un État à l'autre, est toutefois jugée globalement faible et caractérisée par le manque de capacités de contrôle, tant du point de vue du nombre des inspecteurs que de leurs compétences. Aussi l'inspection du travail a-t-elle, dans la hiérarchie bureaucratique indienne, une piteuse réputation et le *turn over* est important, ce qui fragilise davantage son efficacité.

Le volume et la complexité des contrôles exigés – et les lenteurs administratives associées – seraient également en partie responsables de cette faiblesse de l'inspection du travail. De fait, "Inspecteur Raj" est une expression fréquente en Inde pour désigner la multiplicité des obligations qui pèsent sur les employeurs en matière de contrôle des conditions de travail. Un nombre croissant d'États s'est donc engagé dans un processus de simplification et d'allègement des exigences de contrôle, afin, paradoxalement, d'en renforcer l'efficacité. Mais dans un contexte de précarisation de l'emploi, certains estiment qu'il s'agit en réalité d'obstruer les inspections⁽³¹⁾ et ces démarches sont dénoncées par les syndicats comme représentative du biais étatique en faveur des employeurs et d'une flexibilisation du droit.

■ Face à une démocratie sociale en panne, une contestation sociale en progression

La démocratie sociale indienne, en panne, ne permet pas de compenser ces insuffisances de l'administration. Les syndicats indiens, de nature politique et le plus souvent affiliés à un parti, ont historiquement occupé une place centrale dans cette régulation sociale (cf. *supra*). L'article 19 de la Constitution reconnaît comme droit fondamental celui de former un syndicat ; le droit syndical est régulé par le *Trade Union Act* de 1926 et les décennies suivant immédiatement l'Indépendance ont représenté l'âge d'or du syndicalisme indien.

Mais, dans un contexte de dirigisme économique caractérisé par le rôle prédominant de l'État et face à une fragmentation croissante du paysage syndical en raison de dissensions politiques, l'influence des organisations syndicales sur le pouvoir politique a fortement décliné à partir de la fin des années 1970. La déclaration de l'état d'urgence par

[27] OIT (2008), "Beyond deaths and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs", ILO report, June 25.

[28] Pingle S.R. (2002), "Do occupational health services really exist in India?", Reliance Industries Limited, Patalganga, India.

[29] Government of India (2011), Report of the working group on Occupational Health & Safety (OHS) for the twelfth five year plan (2012 to 2017).

[30] NCEUS (2007), *Ibid.*

[31] Deshingkar P. (2009), "Extending labour inspections to the informal sector and agriculture", Working Paper n° 154, Chronic poverty research centre.

Indira Gandhi, et la suspension des droits sociaux en conséquence entre 1975 et 1977, marquent de ce point de vue une rupture. Il subsiste de cette période une méfiance des organisations syndicales vis-à-vis de l'État, que le tournant libéral de 1991 a accentué, l'État adoptant des positions beaucoup plus dures que par le passé vis-à-vis des syndicats. Les années 1980 marquent ainsi le début de relations plus conflictuelles entre l'État et les partenaires sociaux.

L'Inde n'a pas ratifié la convention n° 87 de l'OIT, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, pas plus que la convention n° 98, sur le droit d'organisation et de négociation collective. En 2001, un amendement au *Trade Union Act* a été voté qui dispose qu'un syndicat doit représenter au moins cent travailleurs ou 10 % de la main-d'œuvre dans les établissements de moins de cent travailleurs, contre sept travailleurs précédemment. Mais le durcissement de l'État vis-à-vis des organisations syndicales s'exerce particulièrement dans les régions indépendantistes du Nord-Est, face au risque séparatiste. Au Sikkim par exemple le *Trade Union Act* ne s'applique pas et la création d'un syndicat y est soumise à l'obtention d'une autorisation administrative.

Dans ce contexte, le syndicalisme et la capacité de régulation sociale des syndicats sont faibles. Selon les derniers chiffres collectés par le ministère du Travail, en 2002⁽³²⁾, près de 25 millions de travailleurs déclaraient être affiliés à un syndicat, sur une population active totale de 472,6 millions en 2010 et pour une population totale en âge de travailler de près de 875 millions en 2011⁽³³⁾.

Dans les entreprises, la négociation collective est souvent bloquée et caractérisée par une certaine mauvaise volonté de la part des employeurs. L'entreprise n'a aucune obligation de reconnaître les syndicats ni d'engager des négociations. De fait, il semble que les employeurs s'y opposent souvent avec les nouveaux syndicats (parfois en collusion avec les syndicats préexistants), ou encore contribuent à l'établissement de syndicats maison, co-optés⁽³⁴⁾. Par ailleurs, l'organisation même du règlement des litiges du travail (individuel ou collectif) est défavorable aux solutions négociées par rapport aux règlements judiciaires et à l'intervention de l'État. En cas d'échec d'une négociation individuelle ou collective, comme cela est le plus fréquent, l'une des parties à la négociation ou le gouvernement peut saisir un conciliateur, nommé par l'État, qui tentera d'élaborer un compromis. Mais le compromis est parfois extrêmement long à être trouvé et, une fois obtenu, ne devient juridiquement contraignant, que s'il est agréé par l'administration du travail *via* la décision d'une juridiction du travail. L'*Industrial Dispute Act* de 1947 a certes été amendé en 2010 dans un sens plus favorable au travailleur, puisque celui-ci peut désormais se passer d'intervention gouvernementale et s'adresser directement à une juridiction du travail en cas de litige lié à la cessation de son emploi, sans passer par la conciliation. Mais l'effectivité du droit se heurte, à cet endroit, aux manques de ressources dont souffrent la majorité des travailleurs dès lors qu'il s'agit d'entamer une procédure judiciaire. Au niveau collectif, la solution de l'exercice du droit de grève existe, mais celui-ci est relativement limité. D'une part, du fait de l'existence d'un service minimum dans les services publics⁽³⁵⁾. Et d'autre part, en raison d'un droit de *lock out* donné aux employeurs dans le secteur privé, c'est-à-dire la possibilité de fermer son entreprise en cas de conflit et d'arrêter de verser les salaires.

Sorti de l'entreprise formelle, le dialogue social et la capacité de mobilisation des fédérations syndicales perdurent, au moins formellement, *via* la tenue tous les deux ans du "Parlement du travail indien", la conférence nationale du travail (*Indian Labour Conference*) qui rassemble les partenaires sociaux et le gouvernement pour examiner les principaux enjeux relatifs à l'emploi et aux conditions de travail, notamment les salaires minimum. Au niveau central cependant, la réforme du droit du travail, en présence de dissensions fortes entre les partenaires sociaux, reste un sujet politiquement difficile à mettre à l'agenda. Aussi l'efficacité de cette conférence a-t-elle eu tendance à décliner au-delà de sa valeur symbolique.

La mobilisation syndicale trouve cependant un écho grandissant auprès des travailleurs du secteur non organisé, pour lesquels elle milite en faveur d'une extension des droits. Le syndicat SEWA (*Self-Employed Women Association*), fondé en 1971 pour les femmes en emploi indépendant, est emblématique de cette tendance particulièrement forte en Inde.



[32] Résultat d'une enquête nationale en 2001. En juin 2011, le ministère du Travail a entamé des discussions avec les organisations syndicales afin de renouveler une telle enquête.

[33] 15 ans et +, Nations Unies, département des Affaires économiques et sociales.

[34] ITUC (2011), "Internationally recognised core labour standards in India, Review of the trade policies in India", report for the WTO general council.

[35] En vertu du *Industrial Disputes Act* de 1947, toute grève doit être précédée de l'envoi d'un préavis à l'employeur, au moins six semaines avant le début de l'arrêt de travail. Le *Essential Services Maintenance Act* de 1981 confère à l'autorité publique, au niveau de l'Union ou des États fédérés, des pouvoirs étendus, allant jusqu'à la possibilité de faire arrêter les grévistes, pour maîtriser ou interrompre les mouvements de grève.

Organisation spontanée, elle a obtenu dès 1972 le droit à la syndicalisation pour les travailleurs indépendants et connaît depuis un succès tel qu'il a inspiré des mouvements dans d'autres pays en développement. En 2011, SEWA rassemblait plus d'un million de femmes dans une centaine de coopératives⁽³⁶⁾. Un autre exemple est celui du syndicat des vendeurs de rue, NASVI, fondé en 1998, qui plaide en faveur d'une politique nationale de régulation pour ces travailleurs informels. Ces organisations syndicales militantes travaillent le plus souvent de concert avec des organisations non gouvernementales et celles issues de la société civile.

On assiste ainsi depuis le début des années 2000 à une multiplication des grèves générales, par-delà les appartenances syndicales et les divisions politiques. Un exemple récent est celui de la grève organisée en février 2012, en faveur d'un renforcement du droit du travail et l'instauration d'un minimum salarial effectif. Ces mobilisations collectives parviennent, de plus en plus, à des résultats concrets, et laissent présager une évolution plus favorable que par le passé des conditions de travail. Ainsi le dispositif de revenu minimum garanti aux populations rurales, NREGA, est né à l'initiative des syndicats indiens. Autre exemple, le *Factory Act* de 1948 qui régule les conditions de travail est officiellement en cours de réforme depuis 2011... , après des pressions populaires constantes en ce sens depuis la catastrophe industrielle de Bhopal en 1984 et le dernier amendement datant de 1987 (qui avait introduit des régulations spécifiques pour les travailleurs des industries dangereuses).

Sous l'effet notamment de l'organisation de la démocratie indienne et des comportements collectifs de vote, ce pouvoir de pression et de mobilisation de la société civile en faveur de la protection des travailleurs les plus démunis prend de l'ampleur. Alors que la population en âge de travailler dans le secteur non organisé représente l'essentiel des votants indiens, ces travailleurs peuvent, par leurs contestations et par leurs votes, influencer les évolutions législatives en matière de protection sociale⁽³⁷⁾.

➤ EN L'ABSENCE DE RÉFORMES STRUCTURELLES, DES DISPOSITIFS D'ASSISTANCE CIBLÉS SUR LES PLUS DÉMUNIS

L'Inde n'a pas ratifié la convention OIT n° 2 sur l'assurance chômage, et, à l'instar de la majorité des pays en développement, il n'existe pas de dispositif d'indemnisation du chômage à proprement parler. Le *Employees' State Insurance Scheme (ESIS)* de 1948, qui régule l'essentiel de la protection sociale, ne prévoyait pas d'assurance chômage jusqu'en 2005, date à laquelle il s'est vu adossé une allocation chômage dite "Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojana", réservée aux bénéficiaires de l'ESIS ayant cotisé pendant trois ans⁽³⁸⁾.

En l'absence d'assurance chômage, la protection des travailleurs contre le chômage repose sur la protection formelle de l'emploi contre le licenciement ainsi que sur le versement d'indemnités légales de licenciements. On l'a vu, la protection légale de l'emploi est considérée en Inde comme l'une des plus contraignantes au monde. Le *Industrial Dispute Act* de 1947, qui couvre le droit du licenciement individuel et collectif, prévoit en effet une autorisation administrative en cas de licenciement qui explique pour l'essentiel que le droit indien est jugé trop rigide, notamment d'après l'indicateur consolidé de l'OCDE⁽³⁹⁾. En pratique toutefois ce droit est, à l'instar du droit du travail en général, peu effectif et peu respecté. Pour la période 2009-2010, le ministère du Travail ne recense dans son rapport annuel que douze entreprises ayant été officiellement autorisées à licencier, pour un total de 2 146 travailleurs. Le même constat peut être fait s'agissant du recours aux emplois temporaires qui est aussi formellement encadré⁽⁴⁰⁾.

Face aux exigences de flexibilité du droit, la construction d'une assurance chômage apparaît comme une contrepartie nécessaire, dans une logique de sécurisation des parcours plutôt que des emplois. La question de la réforme du droit du travail est toutefois bloquée en Inde, dans un contexte de défiance mutuelle entre les représentants des travailleurs d'une part et l'État, ainsi que les employeurs d'autre part.



[36] Schurman S.J. et Eaton A.E. (2012), "Trade union organizing in the informal economy: A review of the literature", report to the Solidarity Center, Cape Town.

[37] Voir à ce propos Agarwala R. (2011), "From work to welfare: The State and informal workers' organizations in India", CMD Working Paper Series 04-07, Princeton University.

[38] Cinq années jusqu'en 2009 où le droit a été assoupli dans le contexte de la Grande récession.

[39] OCDE (2011), *Ibid.*

[40] Contract Workers (Regulation and Abolition) Act (1970) et le Contract Labor and Inter-State Migrant Workers Act (1979).

À défaut de réforme du droit, la protection des travailleurs contre le chômage repose donc, de façon croissante, sur un empilement de dispositifs d'assistance *ad hoc*, visant à garantir un revenu minimum aux travailleurs les plus démunis *via* des programmes de soutien à l'emploi ou de travaux publics. Parmi eux, on peut citer en particulier le dispositif *National Rural Employment Guarantee Act* (NREGA), mis en place en 2005 et qui garantit 100 jours de travaux rémunérés annuels ou un revenu de remplacement aux travailleurs ruraux⁽⁴¹⁾. Mais la multiplication de ces dispositifs, s'ils représentent un progrès afin de prémunir les travailleurs contre l'extrême pauvreté et la précarité, témoignent en même temps de la difficulté à entreprendre des réformes structurelles des institutions du marché du travail qui assurent une véritable sécurisation des parcours. En outre, le faible niveau de rémunération, associé à dessein à ce type de programmes⁽⁴²⁾, est tel qu'ils ne peuvent constituer qu'une réponse transitoire à la recherche d'une meilleure protection des travailleurs. Ainsi dans le cadre du programme NREGA, le salaire journalier est-il d'un peu moins de 90 roupies⁽⁴³⁾, soit inférieur même au niveau du salaire minimum légal.

Il ne faut pas, enfin, négliger les obstacles de nature plus « techniques » à la mise en œuvre d'un système d'assurance contributif en Inde. De manière générale, et à l'instar d'autres pays émergents comme l'Afrique du Sud, l'accès à la protection sociale est entravé par la difficulté à recenser la population indienne ainsi que par un faible accès de celle-ci aux services bancaires. Seulement 40 % des Indiens disposent d'un compte bancaire et 5 % des villages d'une banque commerciale⁽⁴⁴⁾. Pour surmonter ces difficultés, le gouvernement a récemment lancé deux initiatives : le programme *Swbhimaan* qui vise à inciter les populations rurales à ouvrir un compte bancaire et, depuis janvier 2012, le déploiement opérationnel de 30 000 stations informatiques permettant le recensement volontaire de la population. Mais ces programmes d'incitations ne porteront véritablement leur fruit que si le marché bancaire se développe en réponse à la demande et si l'administration indienne assure un relai efficace aux demandes de recensement.

CONCLUSION

La nécessité de réformer le droit du travail et les dispositifs de protection des travailleurs en Inde, en faveur d'une meilleure couverture et d'une plus large application du droit pour les 93 % de travailleurs informels, n'est pas nouvelle. Face à la multiplicité des statuts et des relations d'emploi, de fait mais aussi entretenue par le droit lui-même, le droit social indien a toujours été très marginalement applicable et appliqué. La majorité des réformes substantielles du droit visant à en étendre la couverture, même sans aller jusqu'à l'universalité, bute cependant, depuis les années 1980, sur une démocratie sociale en panne, dans un contexte de libéralisation de l'économie et de précarisation de l'emploi. Les années récentes ont vu, face à une contestation sociale grandissante et avec le relais d'organisations qui se consacrent à la défense des travailleurs les plus vulnérables, des efforts croissants du gouvernement afin de renforcer les protections sociales pour les plus démunis, avec la mise en œuvre d'initiatives originales (dispositif NREGA, loi sur la sécurité sociale des travailleurs informels, ...). Mais face à l'extrême vulnérabilité d'un nombre grandissant de travailleurs, de tels dispositifs d'assistance ciblés sur les plus pauvres ne représentent qu'une réponse partielle en l'absence d'une réforme structurelle du droit du travail.

ANNEXE 3 : L'INDE

La Note d'analyse n° 301 - Novembre 2012

Camille Guézennec
département Travail Emploi
Centre d'analyse stratégique



[41] Pour une présentation détaillée, voir notamment OCDE (2011), *Ibid.*

[42] Le niveau de rémunération prévu par ce type de programmes est généralement maintenu volontairement bas afin, notamment, d'éviter une baisse de l'incitation à accéder à l'emploi salarié régulier.

[43] National Sample Survey Office (2011), *Ibid.*

[44] Ambassade de France en Inde (2012), "La protection sociale dans les pays émergents. Le cas de l'Inde", septembre.