

April, 15th 2021

## Indonésie – Impacts de la Loi Omnibus sur le droit du travail

**Réforme transversale amorcée par la Loi 11/2020 relative à la création d'emploi, ou Loi Omnibus. Le gouvernement indonésien a promulgué le 2 février 2021 plusieurs décrets d'application permettant de déterminer les nouvelles règles applicables aux salariés indonésiens (le « Corpus Omnibus »).**

Cette réglementation vise à attirer les investisseurs étrangers et stimuler la création des emplois en apportant plus de flexibilité au marché de l'emploi, tout en préservant la protection des droits des travailleurs. Ce corpus réglementaire réaffirme certains acquis sociaux, tente de combler les imprécisions de la loi sur le Travail 13/2003 et apporte de nouvelles règles relatives aux contrats de travail. Notre article se concentre sur les modifications substantielles apportées à la réglementation précédente.

### 1. Mise en place d'une assurance chômage obligatoire : JKP

Le règlement 37/2021 instaure une nouvelle assurance chômage, *Jaminan Kehilangan Pekerjaan* (« JKP »). Le JKP s'inscrit dans le cadre de la sécurité sociale indonésienne obligatoire (« BPJS »), aux côtés de l'assurance santé (« JKN ») et les assurances contre les accidents du travail (« JKK »), décès (« JKM »), retraite (« JHT ») et pensions (« JP »).

Tout salarié indonésien de moins de 54 ans doit désormais être enregistré à la JKP dans les 30 jours de son embauche.

Les salariés préalablement enregistrés auprès des organismes de sécurité sociale obligatoire (ie. BPJS) seront automatiquement enregistrés à la JKP. L'enregistrement n'est donc nécessaire que pour les nouvelles embauches. Le défaut d'enregistrement sera sanctionné par l'obligation pour l'employeur défaillant de payer les montants dûment couverts par JKP.

Le montant des cotisations est de 0,46% du montant du salaire mensuel, plafonné IDR5,000,000.

Ces cotisations sont financées par (i) le gouvernement central à hauteur de 0,22% et (ii) une réallocation des charges sociales obligatoires payées par l'employeur (0.14% depuis le JKK et 0.10% depuis le JKM). Ce mode de financement permet, pour le moment, de ne pas augmenter les charges patronales et salariales.

En cas de rupture du contrat de travail, le dispositif JKP permettra aux salariés d'obtenir, pour les six mois suivant la date de rupture :

- des indemnités équivalentes à 45% du salaire pour les trois premiers mois ; et,

- des indemnités équivalentes à 25% du salaire pour les trois mois suivants

le montant des indemnités, plafonnées à IDR5,000,000, étant basé sur le dernier salaire mensuel.

En outre, les salariés auront accès à des informations sur le marché du travail et à des formations professionnelles.

Les critères d'éligibilité aux avantages du JKP sont les suivants :

- les cotisations minimales JKP ont été payées conformément aux lois et règlements;
- une rupture valide du contrat de travail, attestée par :
  - o la preuve que le salarié a accepté la résiliation du contrat de travail et la réception du rapport de licenciement par les autorités compétentes;
  - o l'accord mutuel de résiliation conclu et signé par l'employeur et l'employé, dûment enregistré auprès du tribunal des relations professionnelles compétent (équivalent du conseil des prud'hommes); ou,
  - o la décision définitive et contraignante du tribunal des relations professionnelles compétent concernant une telle résiliation;
- le règlement intérieur de l'entreprise a été dûment enregistré auprès des autorités compétentes;
- la résiliation du contrat de travail n'est pas motivée par une démission, une incapacité totale, un départ à la retraite, le décès du salarié, ou l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée; et,
- la demande d'ouverture des droits doit être faite par le salarié dans un délai de 3 mois à compter de la résiliation du contrat de travail, à condition que le salarié n'ait pas encore conclu de nouveau contrat de travail pendant cette période.

L'ouverture des droits au dispositif JKP sera limitée à trois fois au cours de la carrière des salariés :

- la 1<sup>ère</sup> demande peut avoir lieu si les contributions ont été payées dans les 12 derniers mois sur une période de 24 mois d'enregistrement au JKP et après un paiement des cotisations de plus de six mois précédant la rupture ;
- la 2<sup>ème</sup> demande peut avoir lieu 5 ans après la 1<sup>ère</sup> demande ; et ;
- la 3<sup>ème</sup> demande peut avoir lieu 5 ans après la 2<sup>ème</sup> demande.

## 2. Salaires

Le règlement 36/2021 fait peser sur l'employeur une obligation d'établir des règles uniformes de détermination des salaires au sein de l'entreprise. Ces règles doivent être notifiées à l'inspection du travail (*Kementerian Ketenagakerjaan*).

Le règlement 36/2021 précise également les composants des salaires, le calcul du salaire en fonction de la durée de travail et les montants et conditions d'application des salaires minimaux.

A noter sur ce dernier point que les salaires minimaux sectoriels ont été abrogés au profit des salaires minimaux géographiques, lesquels sont également précisés par le règlement 36/2021.

## 3. Durée hebdomadaire de travail, heures supplémentaires et congés

Le règlement 35/2021 précise la durée hebdomadaire de travail, étend les heures supplémentaires autorisées à 4 heures par jour et 18 heures par semaine, augmentant ces dernières de respectivement

une et quatre heures, et précise les conditions de traitement, sauf certains secteurs spécifiques (oil & gas, minier etc.).

Les conditions des congés sabbatiques (anciennement supérieurs à 2 mois par tranche de six ans d'ancienneté) sont dorénavant traitées par le règlement intérieur d'entreprise ou le contrat de travail.

#### 4. Contrat à durée déterminée (« CDD »)

Le règlement 35/2021 fixe la durée maximale des CDD à 5 ans (en ligne avec la réglementation antérieure qui prévoyait une durée de 2 ans, extensible d'un an et renouvelable pour 2 années supplémentaires). Cette durée maximale comprend les extensions et renouvellements.

Les salariés en CDD bénéficient désormais d'une indemnité de fin de contrat à l'issue de leur CDD, fixée à un mois par année de travail, ou proratisée mensuellement si la durée de travail n'est pas égale à l'année civile<sup>1</sup>.

En cas de rupture anticipée du CDD, cette compensation reste due, quel que soit le motif de rupture.

Le règlement 35/2021 ne modifie pas les motifs de recours au CDD, lesquels restent limités aux emplois temporaires ou saisonniers par nature.

#### 5. Intérim

Le règlement 35/2021 précise les conditions de recours à l'intérim et lève certains doutes quant à leur utilisation par les employeurs.

Le règlement lève les restrictions quant à la nature du poste occupé par l'intérimaire, laquelle était auparavant restreinte à des activités non liées à l'activité principale de l'employeur.

En contrepartie, le règlement précise les droits des salariés intérimaires à l'égard de la société d'intérim, notamment en cas de changement d'employeur principal.

Un doute subsiste cependant quant à la responsabilité du paiement des droits acquis par le salarié en cas de changement d'employeur.

Le règlement réaffirme la nécessité pour la société intérimaire de détenir les licences *ad hoc* pour réaliser le placement de salariés au sein d'une autre entreprise.

#### 6. Rupture du contrat de travail

Le Corpus Omnibus, tout en réaffirmant certains principes applicables dans les procédures de rupture du contrat de travail, vient modifier les éléments suivants :

##### (i) Notification de rupture

Le Corpus Omnibus révoque deux éléments principaux de la procédure de licenciement. Auparavant, un licenciement pouvait survenir suite à une négociation entre l'employeur et le salarié. En outre, la résiliation n'était valable et effective qu'après décision du tribunal des relations professionnelles compétent.

---

<sup>1</sup> Art. 14 règlement 35/2021

Désormais, l'employeur peut résilier le contrat de travail en respectant un préavis de licenciement et notifiant la rupture aux services ministériels compétents (*Ministry of Manpower*), à moins que le salarié ne conteste le licenciement.

La décision de licenciement, écrite et motivée par l'employeur, doit être notifiée au salarié dans les 14 jours ouvrables avant la date de licenciement prévue. Cette période peut être réduite à 7 jours ouvrables, si le salarié est encore en période d'essai.

En cas de contestation du licenciement par le salarié, ce dernier dispose de 7 jours ouvrés pour transmettre à l'employeur les motifs d'une telle contestation. L'employeur peut s'exonérer de l'obligation ce préavis en cas de licenciement dû à un manquement de l'employé justifiant un licenciement immédiat en application du contrat de travail, du règlement de l'entreprise ou de la convention.

#### (ii) Précisions des motifs de rupture

Outre la réaffirmation des motifs autorisés de rupture de contrats de travail, le règlement 35/2021 apporte les modifications suivantes :

- L'employeur peut licencier des salariés pour des raisons de rentabilité (L'art. 164 de la Loi sur le Travail précédemment applicable était confus sur ce point) ;
- L'employeur peut licencier des salariés en cas de force majeure (sans cessation d'activité) ;
- L'employeur peut licencier des salariés en cas de placement de la société en procédure de suspension des dettes (PKPU).
- Il distingue les licenciements motivés par une opération d'acquisition et les autres opérations tenant à la modification du capital social de l'employeur (fusion et scission) et supprime par conséquent le droit de l'employé de demander un licenciement en cas de fusion et scission de l'employeur. Cependant, le droit de l'employé de demander un licenciement en cas d'acquisition a été maintenu;
- Il autorise le licenciement pour des raisons de rentabilité, qui couvrent : (i) décision motivée par les pertes financière de l'employeur; et, (ii) décision visant à prévenir des pertes financières éventuelles de l'employeur. Il supprime également l'exigence de cessation d'activité pour le licenciement motivé par des considérations de rentabilité. Les licenciements dus à la fermeture de l'entreprise sont désormais distincts des licenciements motivés pour des considérations de rentabilité (levant la confusion de la lettre de l'article 164 de la loi sur le travail);
- Il autorise les licenciements en cas de force majeure, lesquels sont divisés comme suit: (i) force majeure ayant causé la fermeture de l'entreprise; et (ii) un cas de force majeure n'ayant pas entraîné la fermeture de l'entreprise, sans toutefois que la notion de «force majeure» ne soit définie;
- Il autorise les licenciements si l'entreprise est placée en procédure collective (suspensions des dettes - PKPU), qui est également divisée en (i) PKPU en raison des pertes de l'entreprise; et (ii) PKPU non due aux pertes de l'entreprise;
- Il autorise le licenciement en raison d'une violation «urgente» par l'employé conformément au contrat de travail, au règlement d'entreprise ou à la convention collective de travail.

#### (iii) Modifications des modalités de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail

Le règlement 35/2021 ne modifie pas les règles de base de calcul des indemnités de rupture des contrats de travail : *severance pay* pour l'indemnité de rupture et la *long service pay* pour l'indemnité liée à l'ancienneté.

La *compensation of rights* pour la compensation des droits acquis est quant à elle supprimée. Cette indemnité était auparavant d'un montant approximatif de 15% pour justifier la perte des avantages liés au contrat de travail.

Sont cependant modifiés de manière significative les coefficients d'indemnité de la *severance pay*, avec une réduction de moitié, ou plus de certains motifs de rupture et l'allocation de nouveaux coefficients pour les nouveaux motifs créés par la réforme.

Sont également rajoutés les coefficients d'indemnité de calcul pour les nouveaux motifs de rupture.

Ces règles ne sont plus applicables aux micro-entreprises et entrepreneurs individuels, dont les règles d'indemnités doivent être convenues par les parties.

## 7. Travailleurs étrangers

Les travailleurs étrangers voient certaines de leurs conditions d'emplois précisées et réaffirmées, notamment la possibilité pour certains postes d'être exemptés de l'obligation de déposer une demande de création de poste expatrié ou *RPTKA* dans certains secteurs prioritaires (devant être défini par la réglementation), formation professionnelle et les start-up technologiques, en cas d'urgence ayant causé une interruption du processus de production, pour des visites d'affaires ou de recherches (pour une durée d'emploi maximale de 3 mois).

Ces nouvelles règles ont pris effet le 1<sup>er</sup> avril 2021.

L'application du droit du travail indonésien aux travailleurs étrangers reste confus, et le Corpus Omnibus renforce l'argument selon lequel seules les obligations de la loi sur le travail s'appliquent aux travailleurs étrangers, sans leur octroyer les mêmes droits qu'aux travailleurs indonésiens.

En effet, le Corpus Omnibus exclut les travailleurs étrangers des droits à l'assurance chômage et à compensation en cas de rupture du contrat de travail (un travailleur étranger étant obligatoirement à durée déterminée, le règlement 35/2021 exclut les travailleurs étrangers de toute compensation pour rupture de CDD).