

Entrée en vigueur, le 6 juin 1983



## CHAPITRE 162

### CONFLITS DU TRAVAIL

L 3 de 1983  
L 10 de 1995

#### SOMMAIRE

##### TITRE 1 – GÉNÉRALITÉS

1. Définitions
2. Les parties aux conflits du travail

##### TITRE 2 – CONFLITS INDIVIDUELS ENTRE EMPLOYEURS ET SALARIÉS

3. Conciliation dans les conflits individuels
4. Devoir de l'Inspecteur du travail
5. Pouvoirs de l'inspecteur du travail dans le cadre d'un conflit
6. Rapport de conciliation

##### TITRE 3 – CONCILIATION ET ARBITRAGE DANS UN CONFLIT DU TRAVAIL

7. Offre d'assistance par l'inspecteur général du travail
8. Nomination d'un conciliateur
9. Fonctions du conciliateur
10. Effets de la conciliation
11. Arbitrage recommandé par l'inspecteur général du travail
12. Institution d'un conseil d'arbitrage par le Ministre
13. Prononciation de la sentence arbitrale du conseil
14. Portée des décisions du conseil
15. Détermination de la sentence arbitrale
16. Validité des procédures du conseil
17. Rectification des erreurs etc. par le conseil
18. Effets des sentences arbitrales et règlements
19. Comptabilité des sentences arbitrales ou règlements avec la loi
20. Caractère confidentiel des renseignements communiqués
21. Admission d'auxiliaires de justice etc.
22. Preuve testimoniale

23. Frais de conciliation ou d'arbitrage
24. Rémunération des conciliateurs et des membres de conseils

##### TITRE 4 – CONFLITS DU TRAVAIL TOUCHANT DES SERVICES ESSENTIELS

25. Définition de "service essentiel"
26. Amorce immédiate de la conciliation ou de l'arbitrage
27. Proclamation de l'état d'urgence par le Président de la République
28. Proclamation de l'état d'urgence
29. Pouvoirs du Ministre
30. Immunité
31. Possibilité pour le Gouvernement de recouvrer les frais engagés
32. Disposition présomptive portant sur les services essentiels
33. Interdiction de grèves et lock-outs pendant la durée de l'état d'urgence

##### TITRE 5 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX GRÈVES, LOCK-OUTS ETC.

- 33A. Préavis de grève, et autres actions collectives
34. Arrêté de suspension d'une action collective
35. Piquets de grève sans violence
36. Action de solidarité
37. Intimidation ou harcèlement

##### TITRE 6 – QUESTIONS DIVERSES

38. Commission instituée par le Président de la République
39. Collusion dans un conflit du travail
40. Application de la loi au Gouvernement et à la Fonction publique

## CONFLITS DU TRAVAIL

**Fixant les modalités de règlement des conflits du travail par voie de conciliation ou d'arbitrage et autres questions connexes.**

### TITRE 1 – GÉNÉRALITÉS

#### 1. Définitions

Dans la présente loi, sous réserve du contexte :

"conflit collectif illicite " désigne tout comportement concerté (autre qu'une grève) qui, en vue de générer ou de poursuivre un conflit du travail :

- a) est le fait d'un groupe de salariés cherchant à entraver, réduire ou autrement perturber la production de biens ou la prestation de services, et
- b) constitue une rupture collective ou individuelle de leurs contrats de travail ;

"conciliateur" désigne une personne nommée par l'inspecteur général en vertu de l'article 8, en vue d'aboutir au règlement d'un conflit du travail par voie de conciliation ;

"Conseil" désigne un conseil d'arbitrage établi en vertu de l'article 12 ;

"Conseil consultatif" désigne le Conseil consultatif du travail, nommé en vertu de la Loi relative au travail, Chapitre 160 ;

"conflit collectif" désigne un litige entre employeurs et salariés ou entre groupes de salariés à propos d'une ou plusieurs des questions suivantes :

- a) conditions d'emploi ou conditions physiques du travail ;
- b) recrutement ou non recrutement, cessation ou suspension du contrat de travail, ou obligations contractuelles, d'un ou plusieurs salariés ;
- c) répartition du travail ou des obligations contractuelles entre des salariés ou des groupes de salariés ;
- d) questions disciplinaires ;
- e) adhésion ou non adhésion d'un salarié à un syndicat ;
- f) moyens accordés aux agents officiels des syndicats ; ou
- g) dispositif de négociation ou de consultation et autres procédures en rapport avec les questions citées ci-dessus, y compris la reconnaissance par les employeurs ou les associations d'employeurs du droit d'un syndicat de représenter les salariés dans le cadre de toute négociation et consultation ou dans l'application de ces procédures ;

"grève" désigne l'arrêt concerté du travail par un groupe de salariés parties ou tiers au litige, en vue de générer ou de poursuivre un conflit collectif du travail, que ces salariés soient ou non (collectivement ou individuellement) en rupture de leur contrat de travail du fait de cet arrêt ;

"inspecteur du travail" désigne une personne exerçant les fonctions d'inspecteur du travail en vertu de la Loi relative au travail, Chapitre 160 ;

"inspecteur général" désigne une personne titulaire de la charge d'inspecteur général du travail, en vertu de la Loi relative au travail, Chapitre 160 ;

"lock-out" désigne l'action qui consiste, en vue de générer ou de poursuivre un conflit collectif, de la part d'un ou plusieurs employeurs parties ou tiers au litige, à exclure les salariés d'une ou plusieurs usines, bureaux ou autres lieux de travail ou à suspendre le

travail en l'un ou plusieurs de ces lieux, ou encore à suspendre ou à mettre fin simultanément ou non mais pour la même raison à l'emploi d'un groupe de salariés ;

"procédure d'arbitrage" désigne la procédure engagée devant un conseil, aux termes de la présente loi, en vue d'aboutir au règlement d'un conflit du travail par arbitrage ;

"procédure de conciliation" désigne la procédure engagée devant un conciliateur, aux termes de la présente loi, en vue d'aboutir au règlement d'un conflit du travail par voie de conciliation ;

"salarié" désigne une personne qui travaille actuellement ou habituellement, ou qui cherche un emploi :

- a) sous contrat de travail ; ou
- b) en vertu de tout autre contrat (exprès ou tacite et, dans le cas d'un contrat exprès, verbal ou écrit), par lequel il s'engage à accomplir personnellement un travail ou un service de toute nature pour une autre partie au contrat, cette partie n'étant pas un simple client de ses services professionnels ;

"syndicat enregistré" désigne un syndicat enregistré en vertu de la Loi relative aux syndicats, Chapitre 161.

## **2. Les parties aux conflits du travail**

Lorsqu'un syndicat enregistré ou une association d'employeurs est partie à un conflit du travail, les salariés ou les employeurs, selon le cas, sont réputés être parties au conflit aux fins d'application de la présente loi.

## **TITRE 2 – CONFLITS INDIVIDUELS ENTRE EMPLOYEURS ET SALARIÉS**

### **3. Conciliation dans les conflits individuels**

Lorsqu'un litige autre qu'un conflit collectif, tel que défini à l'article 1, a lieu entre un salarié et son employeur à propos des conditions d'un contrat de travail ou de ses modalités d'exécution, chaque partie peut demander à un inspecteur du travail d'intervenir en vue d'aboutir à un règlement du litige par voie de conciliation.

### **4. Devoir de l'inspecteur du travail**

Si un inspecteur du travail saisi d'une demande d'intervention en vertu de l'article 3 estime qu'il peut obtenir la résolution du problème, il est de son devoir de favoriser sans délai un règlement à l'amiable.

### **5. Pouvoirs de l'inspecteur du travail dans le cadre d'un conflit**

- 1) Dans l'exercice des fonctions qui lui confère l'article 4, un inspecteur du travail peut :
  - a) demander aux parties et à toute personne qu'il estime apte à l'informer sur l'objet du litige de comparaître devant lui aux lieu et heure indiqués ;
  - b) requérir la présentation de tous documents ou dossiers concernant l'objet du litige par toute personne possédant ces documents ou en ayant la garde.
- 2) Commet une infraction toute personne qui :
  - a) n'obtempère pas à la requête d'un inspecteur du travail présentée en vertu du paragraphe 1) ;
  - b) donne sciemment à l'inspecteur du travail une information fautive sur tout point pertinent.

## **6. Rapport de conciliation**

L'inspecteur du travail devant lequel la procédure de conciliation a été effectuée doit rédiger un rapport reprenant les conditions de la conciliation ou de son échec. Le rapport doit porter la signature de l'inspecteur et des parties. Les dispositions de ce rapport lient les parties au conflit.

## **TITRE 3 – CONCILIATION ET ARBITRAGE DANS UN CONFLIT DU TRAVAIL**

### **7. Offre d'assistance par l'inspecteur général du travail**

- 1) Lorsqu'un conflit du travail surgit ou risque de surgir, l'inspecteur général du travail peut, à la demande de l'une des parties au litige, ou pour un autre motif, leur offrir son aide pour parvenir à régler leur litige.
- 2) L'inspecteur général du travail doit examiner les possibilités de règlement du litige autres que la procédure prévue par la présente loi et, lorsqu'il constate l'existence d'une procédure de règlement par négociation préalablement acceptée par les parties, il ne saurait entreprendre une procédure de conciliation ou d'arbitrage en vertu de la présente loi, sauf si la mise en œuvre de la procédure en question a déjà échoué ou s'il estime qu'une raison particulière justifie plutôt de recourir à la conciliation ou à l'arbitrage conformément à la présente loi.

### **8. Nomination d'un conciliateur**

Si l'inspecteur général du travail estime possible d'aboutir au règlement d'un conflit du travail par voie de conciliation, il peut nommer un conciliateur à cette fin.

### **9. Fonctions du conciliateur**

- 1) Le conciliateur a pour fonction de susciter sans délai un règlement du litige par voie de conciliation et, à cette fin, il jouit des pouvoirs d'un inspecteur du travail spécifiés à l'article 5. Il peut demander à toutes ou à l'une des parties de lui soumettre un rapport écrit :
  - a) exposant les motifs du différent ; et
  - b) faisant état, le cas échéant, des tentatives faites par les parties ou une autre personne en vue d'aboutir à un règlement.
- 2) L'article 5.2) s'applique aux procédures devant un conciliateur au même titre qu'aux procédures devant un inspecteur du travail.

### **10. Effets de la conciliation**

- 1) Si le conciliateur réussit à obtenir un règlement partiel ou total d'un conflit du travail, il prépare un rapport spécifiant les termes et conditions du règlement. Le rapport doit être signé par toutes les parties au litige et par le conciliateur, à la suite de quoi les termes du règlement ont valeur de sentence arbitrale prononcée par un conseil.
- 2) Si le conciliateur ne parvient pas à obtenir un règlement du conflit dans un délai de 21 jours à compter de la date de sa nomination ou dans un délai plus long fixé par l'inspecteur général du travail, il soumet à ce dernier un rapport complet sur l'objet du conflit, la procédure de conciliation et toutes questions ayant été réglées entre les parties au cours ou suite à cette procédure.

### **11. Arbitrage recommandé par l'inspecteur général du travail**

Si l'inspecteur général du travail estime possible le règlement partiel ou total d'un conflit par voie d'arbitrage, il recommande au Ministre, sous réserve du consentement écrit de toutes les parties au litige, que le conflit ou les éléments du conflit restant en litige soient déferés à un conseil d'arbitrage.

## **12. Institution d'un conseil d'arbitrage par le Ministre**

Sur recommandation de l'inspecteur général du travail conformément à l'article 11, le Ministre peut déférer un conflit ou les éléments du conflit restant en litige à un conseil d'arbitrage comprenant :

- a) un arbitre unique, nommé par le Ministre ; ou
- b) un président et un nombre égal de membres représentant respectivement les employeurs et les employés, compétents en relations industrielles et nommés par le Ministre.

## **13. Prononciation de la sentence arbitrale du conseil**

Le conseil doit prononcer dans les plus brefs délais sa sentence arbitrale et, dans tous les cas 21 jours au plus tard à compter de la date à laquelle il a été saisi du conflit :

toutefois le Ministre peut prolonger ce délai s'il l'estime nécessaire ou souhaitable.

## **14. Portée des décisions du conseil**

En prononçant une sentence arbitrale ou en prenant toute décision en vue du règlement d'un conflit du travail, le conseil doit tenir compte non seulement des droits et intérêts des parties au litige mais aussi des effets que cette sentence ou décision peut avoir sur le développement économique et social de Vanuatu.

## **15. Détermination de la sentence arbitrale**

Toute sentence arbitrale ou autre décision d'un conseil institué aux termes de l'article 12.b) doit être prononcée à l'unanimité ou, si les membres ne peuvent parvenir à une décision unanime, par le président.

## **16. Validité des procédures du conseil**

En cas de vacance dans un conseil comprenant plusieurs membres, le conseil peut, avec le consentement de toutes les parties au litige, poursuivre la procédure sans tenir compte de la vacance. Une fois le consentement des parties acquis, aucune sentence arbitrale ou autre décision ne peut être déclarée invalide en raison de cette vacance.

## **17. Rectification des erreurs etc. par le conseil**

- 1) Le conseil peut rectifier toute faute ou erreur d'écriture résultant d'une négligence ou d'un oubli dans toute sentence arbitrale.
- 2) En cas de doute quant à l'interprétation d'une sentence arbitrale, toute partie peut demander au conseil une décision en précisant l'interprétation.
- 3) Le conseil statue sur les questions d'interprétation après avoir entendu les parties concernées, ou sans audience si les parties y consentent, et notifie sa décision aux parties.

## **18. Effets des sentences arbitrales et règlements**

Une sentence arbitrale ou un règlement résultant d'une procédure d'arbitrage ou de conciliation lie les parties au litige pour la période minimale d'un an spécifiée dans la sentence ou le règlement, et son effet peut être rétroactif.

## **19. Compatibilité des sentences arbitrales ou règlements avec la loi**

Une sentence arbitrale ou règlement résultant d'une procédure d'arbitrage ou de conciliation ne saurait être incompatible avec toute autre règle de droit écrite.

## **20. Caractère confidentiel des renseignements communiqués**

Les informations communiquées à un conseil ou à toute personne conduisant des procédures de conciliation ou d'arbitrage ne sont pas recevables à titre de preuve par un

tribunal au cours de toute procédure, à moins que l'auteur de la communication n'y ait consenti.

**21. Admission d'auxiliaires de justice etc.**

La personne menant ou présidant les débats dans une procédure d'arbitrage ou de conciliation peut, à sa discrétion :

- a) permettre ou refuser à toute partie concernée de se faire représenter par un auxiliaire de justice, et, dans le cas d'un salarié, d'être accompagné par un représentant d'un syndicat enregistré auquel il est lui-même adhérent ;
- b) admettre ou exclure de l'audience des membres du public ou des représentants de la presse.

**22. Preuve testimoniale**

1) Toute personne ou conseil est habilité, dans l'exercice de ses fonctions, à obtenir toute information nécessaire sans avoir à suivre les règles de la preuve applicables en procédure civile ou pénale et peut requérir de toute personne :

- a) qu'elle fournisse, par écrit ou autrement, les détails nécessaires relatifs à toute question pertinente ;
- b) qu'elle compare et témoigne sous serment ou autrement :

toutefois, si une personne refuse de fournir des détails, de répondre à une question quelconque, ou de produire des documents au motif que cela risquerait d'avoir pour effet de l'incriminer personnellement ou pour tout autre motif légitime, elle ne saurait être contrainte de le faire, et son refus ne l'expose à aucune sanction.

2) Commet une infraction et s'expose à une amende n'excédant pas 100 000 VT ou une peine d'emprisonnement n'excédant pas trois ans toute personne qui :

- a) refuse sans motif légitime d'obtempérer à ce qui lui est demandé conformément aux dispositions du paragraphe 1) ;
- b) donne sciemment une information fautive ou produit un document falsifié sur tout point pertinent.

**23. Frais de conciliation ou d'arbitrage**

Lorsque le règlement d'un conflit du travail résulte de procédures de conciliation ou d'arbitrage, le conciliateur ou le conseil, selon le cas, peut ordonner à toutes ou à l'une des parties au litige (autre que le Gouvernement) de contribuer, en totalité ou en partie, au paiement des frais de procédure, si cela s'avère approprié. Le montant de cette contribution constitue une créance de la partie concernée envers le Gouvernement dont le recouvrement peut-être poursuivi.

**24. Rémunération des conciliateurs et des membres de conseils**

Les conciliateurs, le président et les membres d'un conseil d'arbitrage sont habilités à percevoir le remboursement de leur frais de déplacement et autres indemnités, y compris une compensation pour le manque à gagner durant l'exercice de leurs fonctions, déterminée par le Ministre par arrêté dans tout cas particulier.

**TITRE 4 – CONFLITS DU TRAVAIL TOUCHANT DES SERVICES ESSENTIELS**

**25. Définition de "service essentiel"**

Dans le présent titre, l'expression "service essentiel" signifie :

- a) l'un des services ou infrastructures suivants normalement à la disposition du public :
  - i) contrôle de la circulation aérienne ;

- ii) services contre l'incendie ;
  - iii) production et distribution de courant électrique ;
  - iv) service d'hygiène et de santé publique ;
  - v) phares et autres dispositifs de sécurité maritime ;
  - vi) services météorologiques ;
  - vii) services de sauvetage (terre, mer et air) ;
  - viii) services postaux et télécommunications ;
  - ix) fourniture d'eau et égouts ;
- b) toute activité consistant à assurer le maintien de tout service ou dispositif spécifié au paragraphe a) ; et
- c) tout autre service, aménagement ou activité déclaré, par arrêté du Ministre, service essentiel aux fins d'application du présent titre.

#### **26. Amorce immédiate de la conciliation ou de l'arbitrage**

Lorsqu'un conflit collectif surgit ou risque de surgir dans des circonstances telles que le Ministre estime qu'il constitue une menace d'interruption ou de perturbation graves du bon fonctionnement ou de la gestion d'un service essentiel, ce dernier prend immédiatement les mesures et donne les directives qu'il juge nécessaires ou propices à aboutir à un règlement du conflit par voie de conciliation ou d'arbitrage, conformément aux dispositions du titre 3.

#### **27 Proclamation de l'état d'urgence par le Président de la République**

Dans l'attente du règlement d'un conflit collectif donnant lieu à l'application de l'article 26, le Président de la République peut, sur avis du Premier Ministre, déclarer l'état d'urgence relativement au service essentiel concerné.

#### **28. Proclamation de l'état d'urgence**

- 1) La proclamation de l'état d'urgence à l'égard de tout service essentiel peut être limitée à une période, un lieu, et une circonstance donnés.
- 2) Le Président de la République peut, dans la proclamation de l'état d'urgence, désigner un ministre chargé d'exercer partiellement ou en totalité les pouvoirs définis à l'article 29 relativement au service essentiel concerné.
- 3) Une proclamation d'état d'urgence reste en vigueur pour toute période spécifiée ne dépassant pas un mois. Le Président de la République peut toutefois, par une nouvelle proclamation, prolonger pour une période n'excédant pas un mois l'état d'urgence en question.

#### **29. Pouvoirs du Ministre**

- 1) Le Ministre désigné en vertu de l'article 28.2) peut ouvrir au public, faire fonctionner, entretenir, contrôler et réglementer le service essentiel dont la proclamation lui confère la responsabilité, en période d'état d'urgence. Il est habilité, à cette fin, à exercer tous les droits d'un employeur dans ce service essentiel.
- 2) Sans préjudice de la généralité des dispositions du paragraphe 1), le Ministre désigné en vertu de l'article 28.2) peut, dans l'exercice des pouvoirs conférés par ce paragraphe, prendre des arrêtés :
  - a) interdisant aux employés du service essentiel d'entamer une grève, ou enjoignant au personnel directement ou indirectement en cause de mettre fin à toute grève ;



- b) déterminant les activités qui doivent être assurées pour que le service essentiel fonctionne et les conditions auxquelles ce service essentiel sera fourni ;
- c) fixant les heures, les lieux, les conditions et les modalités d'utilisation du service essentiel par le public ;
- d) interdisant l'ouverture, le fonctionnement et l'entretien du service essentiel sans son consentement préalable ; et
- e) autorisant toute personne à pénétrer sur tout terrain, dans tout bâtiment ou structure servant directement ou indirectement à la fourniture, au fonctionnement ou à l'entretien du service essentiel,

le Ministre peut également régler par arrêté toute question subsidiaire découlant de l'exercice des pouvoirs conférés par le présent article.

- 3) Toute personne autorisée par le Ministre, en vertu du paragraphe 2)e) est habilitée à pénétrer sur le terrain, dans le bâtiment ou la structure spécifiés dans l'autorisation et à accomplir :
  - a) tout acte prescrit par le paragraphe 2) ;
  - b) tous les actes qu'il juge nécessaires à l'ouverture au public, au fonctionnement et à l'entretien du service essentiel auquel le terrain, le bâtiment ou la structure sont affectés.
- 4) Toute personne tenue d'accomplir un acte quelconque pour mettre en œuvre des directives données en vertu des paragraphes 2) et 3) est réputée avoir signé un contrat de service avec le Gouvernement en vue d'accomplir cet acte au cours de son engagement.
- 5) Toute personne qui ne respecte pas une directive ou une interdiction données en vertu du présent article commet une infraction.

### **30. Immunité**

Nul ne saurait être tenu responsable d'un acte accompli en application du présent titre, sans négligence, de bonne foi et avec la conviction raisonnable qu'il y était autorisé en vertu de l'article 29.

### **31. Possibilité pour le Gouvernement de recouvrer les frais engagés**

Si le Gouvernement engage des dépenses directement ou indirectement pour fournir, faire fonctionner ou entretenir un service essentiel en application d'un arrêté pris en vertu de l'article 29, le montant de ces dépenses constitue une créance envers le Gouvernement et peut être recouvré auprès de la personne qui normalement fournit, fait fonctionner ou entretient ce service :

toutefois, le montant recouvrable des dépenses, aux termes du présent article, ne peut excéder le montant des dépenses qui auraient directement ou indirectement incombé à cette personne pour fournir, faire fonctionner ou entretenir ce service dans des conditions normales.

### **32. Disposition présomptive portant sur les services essentiels**

Pendant l'état d'urgence portant sur un service essentiel, chaque sentence arbitrale ou convention applicable au travail dans ce service est réputée contenir une disposition enjoignant tous les salariés de ce service de travailler conformément aux conditions stipulées par la sentence arbitrale ou la convention et d'exécuter le travail de la manière habituellement exigée de la part des salariés auxquels la sentence arbitrale ou la convention s'applique.



**33. Interdiction de grèves et lock-outs pendant la durée de l'état d'urgence**

Sans préjudice des dispositions de l'article 34, commet une infraction toute personne qui, contrairement à un arrêté pris par le Ministre en application de l'article 29 :

- a) déclenche ou poursuit une grève ; ou
- b) déclare un lock-out contre des employés travaillant habituellement à l'ouverture au public, au fonctionnement ou à l'entretien d'un service essentiel.

**TITRE 5 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX GRÈVES, LOCK-OUTS ETC.**

**33A. Préavis de grève et autres actions collectives**

- 1) Lorsqu'un syndicat ou des salariés envisagent l'organisation d'une grève ou de toute autre action collective, la procédure suivante doit être observée :
  - a) adresser un préavis écrit, d'au moins 30 jours, de grève ou de toute autre action collective à l'inspecteur général du travail et aux employeurs de tous les salariés susceptibles de prendre part à l'action ;
  - b) le préavis doit porter la signature de celui ou de ceux qui en sont le ou les auteurs ainsi que le nom du syndicat dont il émane s'il est donné par un syndicat, et dans le cas contraire le nom, adresse et emploi de tous les salariés qui le donnent ou au nom desquels il est donné ;
  - c) le préavis doit indiquer la date à laquelle ou après laquelle il est envisagé que la grève ou l'action collective débute ; et
  - d) le préavis doit être délivré en main propre ou expédié sous pli recommandé.
- 2) Toute personne qui contrevient ou omet de se conformer à l'une des dispositions du paragraphe 1) commet une infraction, toutefois, les poursuites intentées ne peuvent être diligentées qu'avec le consentement écrit de l'Attorney Général.
- 3) L'immunité à l'encontre de toute action en responsabilité civile conférée à un syndicat enregistré ou à toute autre personne en application des articles 18 et 19 de la Loi relative aux syndicats, Chapitre 161, ne s'applique pas à un acte accompli en infraction des dispositions du paragraphe 1).

**34. Interruption ou suspension d'une action collective par le Ministre**

- 1) Si le Ministre estime que :
  - a) un conflit collectif, une grève, un conflit collectif illicite, ou un lock-out a débuté ou est imminent et vise à générer ou poursuivre un conflit du travail ;
  - b) la condition mentionnée au paragraphe 2) est remplie ; et
  - c) la cessation de l'action collective ou sa suspension :
    - i) conduirait à un règlement du conflit par voie de conciliation ou d'arbitrage conformément à la présente loi, et
    - ii) faciliterait l'exercice des fonctions d'une commission d'enquête instituée en application de l'article 38 ;

il peut prendre un arrêté disposant que, pour le temps où l'arrêté est en vigueur, il est interdit à toute personne ou catégorie de personnes spécifiée de :

  - i) déclencher, organiser, obtenir ou financer une grève ou un conflit collectif illicite, ou menacer de le faire ; ou

- ii) instaurer, exécuter, organiser, obtenir ou financer un lock-out, ou menacer de le faire.
- 2) La condition mentionnée par le paragraphe 1)b) est que l'action collective en question ait causé ou puisse causer une interruption de la fourniture de biens ou de services d'une nature ou d'une ampleur telle que :
- a) elle est susceptible de nuire gravement à l'économie nationale, de compromettre la sûreté de l'État ou de constituer un risque sérieux de troubles publics ; ou
  - b) elle est susceptible de mettre en danger la vie d'un nombre important de personnes ou d'exposer un nombre important de personnes à des risques de maladies ou de blessures.
- 3) Tout arrêté pris en vertu du présent article doit spécifier :
- a) le secteur d'activité, l'entreprise (ou la section de celle-ci) et la catégorie d'employés visés par l'arrêté ;
  - b) les personnes ou catégories de personnes soumises aux dispositions de l'arrêté ; et
  - c) la date d'entrée en vigueur de l'arrêté et la période pendant laquelle il reste exécutoire, période qui ne peut excéder 60 jours s'il n'est abrogé antérieurement.
- 4) Toute personne contrevenant ou ne se conformant pas aux dispositions d'un arrêté pris en vertu du présent article commet une infraction :
- toutefois, des poursuites ne peuvent être intentées que par l'Attorney Général, à son instance ou avec son consentement écrit.
- 5) L'immunité à l'encontre de toute action en responsabilité civile conférée à un syndicat enregistré ou à toute autre personne en application des articles 19 ou 20 de la Loi relative aux syndicats, Chapitre 161 ne s'applique pas à un acte commis en infraction des dispositions de l'article 34.

### **35. Piquets de grève sans violence**

- 1) Toute personne agissant en vue de générer ou de poursuivre un conflit du travail peut légalement être présente :
- a) sur son lieu ou à proximité de son lieu de travail, ou
  - b) s'il s'agit d'un représentant d'un syndicat enregistré, au lieu ou à proximité du lieu de travail d'un adhérent qu'il accompagne,
- en vue d'obtenir ou de communiquer des informations ou de persuader, sans user de violence, toute personne de travailler ou de s'abstenir de travailler.
- 2) Si une personne travaille actuellement ou habituellement :
- a) en plusieurs lieux ; ou
  - b) en un lieu où il ne lui serait pas possible d'être présente aux fins spécifiées au paragraphe 1),
- son lieu de travail pour l'application de ce paragraphe est tout local de son employeur lui servant de base de travail ou d'où il reçoit ses directives.
- 3) Lorsqu'un travailleur se trouve sans emploi et que son dernier emploi a pris fin à l'occasion d'un conflit du travail, son dernier lieu de travail constitue son lieu de travail pour les fins du paragraphe 1).
- 4) Sans préjudice des dispositions des articles 19 et 20 de la Loi relative aux syndicats, Chapitre 161, l'immunité conférée par ces articles n'exonère pas l'auteur d'un acte

commis au cours d'un piquet de grève d'une action en responsabilité civile, sauf si l'acte est commis au cours d'une présence réputée légale au terme du paragraphe 1).

- 5) Nul ne se voit conférer par les dispositions du présent article le droit de pénétrer dans une propriété privée contre la volonté de son propriétaire.

### **36. Action de solidarité**

- 1) L'immunité conférée par les articles 19 et 20 de la Loi relative aux syndicats, Chapitre 161, ne s'applique pas dans le cas où une personne occasionne une rupture de contrat, autre qu'un contrat de travail, par une action de solidarité qui ne répond pas aux conditions mentionnées au paragraphe 3).

- 2) Aux fins d'application du présent article, une action de solidarité a lieu quand et seulement lorsqu'une personne :

- a) incite une autre personne à rompre son contrat de travail ou s'ingère dans l'exécution de ce contrat ou encourage quelqu'un d'autre à le faire ; ou
- b) menace d'entraîner la rupture d'un contrat, de s'ingérer dans son exécution, ou d'encourager quelqu'un d'autre à le faire

si l'employeur partie au contrat en question n'est pas partie au litige.

- 3) Les conditions mentionnées au paragraphe 1) sont :

- a) que l'unique ou principal objectif immédiat de l'action de solidarité soit d'empêcher ou de désorganiser, pendant un conflit du travail, la fourniture de biens ou de services à un employeur partie au litige par un employeur dont les salariés entreprennent l'action de solidarité ou vice versa et qu'il est vraisemblable que l'action aboutisse à ce résultat ;
- b) dans le cas où l'action de solidarité émane du personnel d'employeurs associés à l'employeur partie au litige ou du personnel de leurs clients, que l'unique ou principal objectif immédiat de l'action de solidarité soit d'empêcher ou de désorganiser, pendant le conflit du travail, la fourniture au client par l'employeur associé de biens ou de services qui, en l'absence de conflit, lui seraient fournis par l'employeur partie au litige et qu'il est vraisemblable que l'action aboutisse à ce résultat ;
- c) dans le cas où l'action de solidarité émane du personnel d'employeurs associés à l'employeur partie au litige ou du personnel de leurs fournisseurs, que l'unique ou principal objectif immédiat de l'action de solidarité soit d'empêcher ou de désorganiser, pendant le conflit du travail, la fourniture à l'employeur associé, par ses fournisseurs, de biens ou de services qui, en l'absence de conflit, auraient été fournis à l'employeur partie au litige et que, vraisemblablement, l'action aboutisse à ce résultat ; ou
- d) que l'action de solidarité se déroule au cours d'un piquet de grève sans violence réputé légal aux termes de l'article 35.

- 4) Aux fins d'application des paragraphes 3)b) et c), deux employeurs sont considérés comme associés si l'un est une société contrôlée (directement ou indirectement) par l'autre ou si les deux sont des sociétés contrôlées (directement ou indirectement) par une tierce personne.

### **37. Intimidation ou harcèlement**

Commets une infraction toute personne qui, sans justification ni autorité légale, et en vue d'obliger une autre personne à faire ou à s'abstenir de faire ce qu'elle est en droit de faire ou de s'abstenir de faire :

- a) recourt à la violence ou à l'intimidation à l'encontre de cette personne, de son époux ou épouse ou de ses enfants ou endommage ses biens ;
- b) suit avec persistance cette personne de lieu en lieu ;
- c) cache des outils, des vêtements ou tout objet appartenant à ou utilisés par cette personne, l'en prive ou fait obstacle à l'usage qu'elle en fait ;
- d) surveille ou assiège la maison ou tout autre lieu où cette personne réside, travaille, exerce une activité professionnelle ou se trouve, ou surveille ou assiège les environs de ces lieux ; ou
- e) suit cette personne d'une manière inconvenante sur une voie publique.

Peine : amende n'excédant pas de 100 000 VT et peine d'emprisonnement n'excédant pas trois ans.

## TITRE 6 – DISPOSITIONS DIVERSES

### 38. Commission instituée par le Président de la République

- 1) Le Président de la République peut, lorsqu'un conflit du travail a surgi ou risque de survenir :
  - a) s'il estime que ce conflit peut nuire gravement à l'économie nationale ou à certains de ses secteurs, ou au bien-être de la collectivité ou à une partie de la collectivité ;
  - b)
    - i) si toutes les tentatives de règlement du conflit par voie de conciliation ou d'arbitrage, en vertu de la présente loi ou par toute autre voie, ont échoué ;
    - ii) s'il n'entrevoit aucune possibilité d'aboutir à un règlement du litige par conciliation, arbitrage ou autre modalité,

sur avis du Premier Ministre donné sur recommandation du Conseil consultatif du travail, instituer une commission d'enquête chargée d'examiner et de lui rapporter les causes et les circonstances du conflit et de formuler des recommandations appropriées.

- 2) Toute commission d'enquête instituée en vertu du paragraphe 1) doit être instituée et agir conformément aux dispositions de la législation relative à la création des commissions d'enquête et disposer des pouvoirs que cette législation lui confère.

### 39. Acte de collusion dans un conflit du travail

- 1) Une entente ou association entre deux ou plusieurs personnes, dans le but d'accomplir ou de faire accomplir une action en vue de générer ou de poursuivre un conflit du travail, ne peut pas faire l'objet de poursuites pénales pour collusion si l'action ne donne pas lieu à de telles poursuites lorsqu'elle est faite par une seule personne.
- 2) Le paragraphe 1) ne saurait être interprété comme limitant l'application de la législation relative aux émeutes, aux rassemblements illégaux, au désordre public, à la sédition et à toute autre atteinte à la sûreté de l'État.

### 40. Application de la loi au Gouvernement et à la Fonction publique

- 1) Sous réserve des cas prévus au paragraphe 3) et des modifications spécifiées au paragraphe 2), les dispositions de la présente loi s'appliquent :
  - a) au Gouvernement et aux agents de la Fonction publique de Vanuatu ; et

- 
- b) à tout syndicat enregistré dont la majorité ou un nombre important des adhérents travaille pour la Fonction publique de Vanuatu ;  
conformément aux modalités applicables à tout autre employeur, personne ou syndicat enregistré.
- 2) Les modifications mentionnées au paragraphe 1) sont les suivantes :
- a) sous réserve des articles 28, 29, 33 et 41, les références au Ministre doivent être interprétées comme références au Ministre de la Fonction publique ;
  - b) la Commission de la Fonction publique exerce les fonctions de la commission consultative du travail ;
  - c) le directeur du service de la Fonction publique est investi des pouvoirs et des fonctions de l'inspecteur général du travail ; et
  - d) le Directeur du service de la Fonction publique, ou un agent nommé par lui, est investi des pouvoirs et des fonctions de l'inspecteur du travail.
- 3) Les dispositions de la présente loi ne s'appliquent pas aux membres des forces armées, du corps de police et des services pénitenciers.

---

---

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

Art. 33A Inséré par L 10 de 1995