

WORKFARE PROGRAMME

Mis en place par le Ministère du Travail dans le cadre de l'*Employment Rights Act 2008*, le *Workfare Programme* permet de **venir en aide aux travailleurs qui ont perdu leur emploi** après le 2 février 2009 (date d'entrée en vigueur), et qui ont été employés à plein temps pendant au-moins 6 mois par le même employeur.

Enregistrement sous le *Workfare Programme*

Le travailleur licencié qui remplit les conditions ci-dessus dispose d'un délai de 7 jours suivant la date de son licenciement pour s'enregistrer auprès du Bureau de l'Emploi le plus proche de son domicile.

Il dispose ensuite d'un nouveau délai de 7 jours pour choisir entre 3 possibilités :

- 1) Rechercher un autre emploi, dans le même domaine ou même métier exercé précédemment. Il est alors pris en charge par le Bureau de l'Emploi.
- 2) Suivre une formation dans le cadre d'un placement en stage au sein d'une entreprise, afin d'acquérir de nouvelles compétences. Il est alors pris en charge par la *National Empowerment Foundation* (NEF), sous le programme « Placement et Formation ».
- 3) Créer sa propre entreprise. Il est alors appuyé par la *Small Enterprise and Handicraft Development Authority* (SEHDA).

Transition Unemployment Benefit (TUB)

Dès lors qu'il est enregistré, le travailleur licencié perçoit une allocation (TUB) dont le montant est calculé à partir du salaire de base *qu'il touchait dans son précédent emploi. Cette allocation évolue comme suit :

Les 3 premiers mois : 90 % du dernier salaire de base
Du 4^e au 6^e mois : 60 % du dernier salaire de base
Du 7^e au 12^e mois : 30 % du dernier salaire de base

Elle est versée pendant un maximum de 12 mois et ne peut en aucun cas être inférieure à Rs 3000 par mois.

Rémunération des personnes enregistrées sous le *Workfare Programme* et ayant choisi de suivre une formation dans le cadre d'un stage en entreprise

Le travailleur licencié enregistré sous le *Workfare Programme* et qui choisi de suivre cette option, à travers le programme « Placement et Formation » mis en œuvre par la NEF, doit choisir entre 2 possibilités :

- 1) Continuer à percevoir son TUB (dégressif sur une période maximale de 12 mois). Lorsque celui-ci atteint le montant minimum stipulé dans l'article 6 de l'*Employment Right Act 2008*, l'employeur est alors tenu prendre le relai en contribuant à lui verser un *stipend*.

* Sans dépasser toutefois le seuil de salaire sur lequel la contribution au Plan National de Pension est payable (actuellement Rs 9,435).

- 2) Percevoir un *stipend*, à la place de son TUB, dont le montant fixe est déterminé pour toute la durée du stage, en fonction du niveau de qualifications du candidat (voir tableau ci-dessous). La NEF contribue à la prise en charge de ce *stipend*.

Montant minimal mensuel du *stipend* :

Niveau de qualifications	Rs
Détenteur d'un diplôme universitaire (<i>degree holder</i>)	10 000
Détenteur de tout autre diplôme (<i>diploma holder</i>)	6 000
Détenteur du <i>Higher School Certificate</i>	5 000
Licenciés et femmes de plus de 40 ans sans emploi	3 000*
Toute autre catégorie de chômeur (avec ou sans qualification)	3 000

Rappels :

- Le stage en entreprise est indissociable de la formation.
- Les formations dispensées dans ce cadre sont approuvées et reconnues par la *Mauritius Qualifications Authority* (MQA).
- La durée des stages accompagnés d'une formation peut varier entre 3 et 12 mois.
- Dans environ 60 % des cas, ces stages débouchent sur une proposition d'embauche de la part de l'employeur.

* Sans dépasser toutefois le seuil de salaire sur lequel la contribution au Plan National de Pension est payable (actuellement Rs 9,435).