

SOMMAIRE

TITRE

REMERCIEMENTS

LISTE DES ABRÉVIATIONS

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUE

INTRODUCTION GÉNÉRALE 1

**PREMIERE PARTIE : CONCEPT DE ZONE ET ENTREPRISE FRANCHE
D'EXPORTATION ET RÈGLES PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS** 5

**CHAPITRE I : CONCEPT DE ZONE ET ENTREPRISE FRANCHE
D'EXPORTATION** 6

Section I : Définitions 6

Section II: Domaine des entreprises franches à Madagascar 8

Section III: Avantages et inconvénients sur le marché du travail 14

CHAPITRE II : LES RÈGLES PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS 17

Section I : Les conventions internationales 17

Section II : Les normes nationales du travail 23

Section III : Le travail décent 26

CHAPITRE III : CADRE INSTITUTIONNEL 28

Section I : Les autorités administratives 28

Section II : Les autorités judiciaires 31

Section III : Les représentants du personnel et des employeurs 33

DEUXIEME PARTIE : LES RÉALITÉS DANS LES ENTREPRISES

FRANCHE TEXTILES	36
CHAPITRE I : LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES TEXTILES À MADAGASCAR	37
Section I : Les conditions générales de travail	41
Section II : Les conditions particulières de travail et les relations professionnelles	78
CHAPITRE II : LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS	88
Section I : La médecine d'entreprise	89
Section II : La prévoyance sociale	89
CHAPITRE III : LES RÉALITÉS À MAURICE ET EN CHINE	92
Section I : Cas des travailleurs à Maurice	92
Section II : Cas des travailleurs en Chine	95
Section III : Conclusion	98
TROISIÈME PARTIE : ANALYSE DES CAUSES DU NON RESPECT DES RÈGLES PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS ET SUGGESTIONS	99
CHAPITRE I: ANALYSE DES CAUSES DU NON RESPECT DES RÈGLES PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS	100
Section I : L'ignorance	100
Section II : L'insuffisance et la défectuosité des contrôles exercés par les autorités responsables	100
Section III : L'inadéquation des lois en vigueur	104
Section IV : L'économie tient le social en otage	105
CHAPITRE II : SUGGESTIONS	105
Section I : Le pouvoir législatif	105
Section II : Le pouvoir judiciaire	106
Section III : Les institutions chargées du travail	106
Section IV : Les entreprises	107

Section V : Renforcer la capacité des représentants des travailleurs	108
Section VI : Garantir les droits syndicaux des travailleurs	108
Section VII : Informer, sensibiliser et former les employeurs et les travailleurs	108
CONCLUSION GÉNÉRALE	110
BIBLIOGRAPHIE	
ANNEXES	
TABLE DES MATIÈRES	

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACP:	Afrique-Caraïbe-Pacifique
AGOA:	American Growth Opportunity Act
AMIT :	Association Médicale Inter- Entreprise de Tananarive
AR :	Ariary
BIT :	Bureau International du Travail
CDD :	Contrat à Durée Déterminée
CDI :	Contrat à Durée Indéterminée
CNAPS :	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
C.O.I :	Commission de l’Océan Indien
COMESA:	Common Market for Eastern and Southern Africa
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l’Homme
EDBM:	Economic Development Board of Madagascar
EIT :	Entreprise Industrielle de Transformation
EPIB :	Entreprise de Production Intensive de Base
ES :	Entreprise de Service
FES :	Friedrich-Ebert-Stiftung
GATT:	General Act Traffic and Transaction
GEFP :	Groupement des Entreprises Franches et Partenaires
INSTAT :	Institut National de la Statistique
OIT :	Organisation Internationale du Travail
OMC :	Organisation Mondiale du Commerce
OSTIE :	Organisation Sanitaire Tananarivienne Inter Entreprises
RSE :	Responsabilité Sociale des Entreprises
SADC :	Southern African Development Community
SME :	Salaire Minimum d’Embauche
SMIE :	Service Médical Inter- Entreprise

LISTE DES TABLEAUX

<u>Tableau 01</u> : Répartition des entreprises franches par branche d'activité en 2012	11
<u>Tableau 02</u> : Effectif des travailleurs dans les entreprises franches textiles	15
<u>Tableau 03</u> : Postes occupés par les travailleurs	38
<u>Tableau 04</u> : Effectif des hommes et des femmes selon les postes occupées	40
<u>Tableau 05</u> : Classification de la rémunération selon le sexe	48
<u>Tableau06</u> : Durée hebdomadaire des heures supplémentaires dans les entreprises franches textile	55
<u>Tableau 07</u> : Statistique d'accident de travail du secteur textile depuis 2009 à 2012	69
<u>Tableau 08</u> : Effectif des travailleurs affiliés à la CNaPS	90

LISTE DU GRAPHIQUE

Graphique 01 : Jouissance du droit d'allaitement par jour

83

SOMMAIRE

TITRE

REMERCIEMENTS

LISTE DES ABREVIATIONS

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUE

INTRODUCTION GENERALE 1

**PREMIERE PARTIE : CONCEPT DE ZONE ET ENTREPRISE FRANCHE
D'EXPORTATION ET RÈGLES PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS** 5

**CHAPITRE I : CONCEPT DE ZONE ET ENTREPRISE FRANCHE
D'EXPORTATION** 6

Section I : Définitions 6

§1- Notion de zone franche 6

§2 - Notion d'entreprise franche 6

§3- Notion d'exportation 7

Section II: Domaine des entreprises franches à Madagascar 8

§1- Historique d'implantation 8

§2 : Environnement global et juridique des entreprises franches 9

A- Environnement global 9

B- Environnement juridique 12

§3 : Environnement des entreprises franches textiles à Madagascar 13

Section III: Avantages et inconvénients sur le marché du travail 14

§1- Une forte contribution à la création d'emploi 14

§2- Effets de la crise politico- économique 15

CHAPITRE II : LES RÈGLES PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS 17

Section I : Les conventions internationales	17
§1- Convention n° 29 sur le travail forcé	18
A- Portée	18
B- Limite	18
§2- Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé	18
§3- Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical	19
§4- Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective	19
§5- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération	20
A- Champ d'application	20
B- Portée	20
§6- Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et profession	
A- Définition	21
B- Portée	21
C- Limites	21
§7- Convention n° 138 sur l'âge minimum	21
A- Principe	21
B- Exception	22
§8- Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants	22
A- Champ d'application	22
B- Portée	23
Section II : Les normes nationales du travail	23
§1 - La Constitution Malgache	23
§2-Le code du travail	24
§3- Un régime d'exception : dispositions dérogatoires au code du travail et code de prévoyance sociale prévus par l'article 5 de la loi sur les zones et entreprises franchesmalgache	25
Section III : Le travail décent	26

CHAPITRE III : CADRE INSTITUTIONNEL	28
Section I : Les autorités administratives	28
§1- Le Ministère chargé du travail	28
§2- Le Ministère chargé de l'industrie	29
§3- Le CNT	29
§4- La CNAPS	30
§5- La médecine d'entreprise	30
Section II : Les autorités judiciaires	31
§1- La juridiction d'exception : le tribunal du travail	31
A- Composition	31
B- Compétence	31
C- Procédure	32
§2- La juridiction répressive	32
Section III : Les représentants du personnel et des employeurs	33
§1- Les délégués du personnel	33
A- Election	33
B- Missions	33
§2- Les délégués syndicaux	34
§3- Le comité d'entreprise	34
§4- Le règlement intérieur	35
DEUXIEME PARTIE : LES RÉALITÉS DANS LES ENTREPRISES FRANCHES TEXTILES	36
CHAPITRE I : LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES TEXTILES À MADAGASCAR	37
Section I : Les conditions générales de travail	41
Sous section I : L'accès à l'emploi et le contrat de travail	41
§1- L'absence d'agence de recrutement	41

§2- La suite du recrutement : le contrat de travail	42
A- Les travailleurs avec contrat de travail	42
1- Le contrat à durée indéterminée (CDI)	43
2- Le contrat à durée déterminée (CDD)	44
3- Le contrat ou l'engagement à l'essai	45
B- L'absence d'un contrat de travail écrit	46
Sous section II : La rémunération et les conditions de travail	46
§1- Le paiement du salaire minimum	46
A- Le salaire de base	46
1- Le principe du salaire minimum d'embauche (SME)	47
2- L'égalité de rémunération entre les deux sexes	48
B- Les systèmes de rémunération des travailleurs	49
1- Le système de rémunération au temps	49
2- Le système de rémunération à la pièce ou au rendement	49
3- Le problème du target	50
C- Les accessoires de salaire	50
1- L'avantage en nature	51
2- Le complément de salaire	51
§2- La durée du travail	52
A- Le principe de la durée légale du travail	52
B- Les dérogations	53
1- Les heures supplémentaires	53
2- Le système d'équivalence	57
§3- Les repos et congés	57
A- Le temps de repos	58
1- Principe : le repos journalier	58
2- Dérogation : le travail de nuit	58
3- Principe : le repos hebdomadaire	61
4- Dérogation : le travail du dimanche	61
5- Les jours fériés et les ponts	61
6- Le congé payé	62
a- La modalité de la prise de congé	63
b- Le paiement du congé annuel	64
B- Les congés et permissions	64
1- Evénements familiaux	65
2- Activités syndicales	66
Sous section III : La sécurité des travailleurs	66

§1- Les conditions d'hygiènes et de sécurité dans les entreprises	67
A- Les principes	67
B- Etat des lieux	67
§2- Les risques	68
A- Les maladies	68
B- Les accidents	68
Sous section IV : La rupture du contrat de travail	70
§1- Principe : le droit de rompre le contrat à tout moment	70
A- Le contrat à durée indéterminée (CDI)	70
1- Les formes et causes de rupture	71
2- La procédure de licenciement	72
3- La durée du préavis	73
B- Le contrat à durée déterminée (CDD)	75
1- L'arrivée du terme	75
2- La rupture d'un commun accord	75
3- La faute lourde	75
C- Le contrat ou l'engagement à l'essai	76
§2- Limite : la rupture abusive	76
A- Le licenciement abusif	77
B- La démission abusive	77
Section II : Les conditions particulières de travail et les relations professionnelles	78
Sous section I : La protection des femmes au travail	78
§1- Le harcèlement	78
A- Le harcèlement sexuel	78
B- Le harcèlement moral	80
§2- Les droits des femmes	81
A- Les femmes enceintes	81
B- Les femmes après accouchement	82
Sous section II : Les délégués du personnel	83
Sous section III : Les organisations syndicales	84

§1- Les points litigieux	85
§2- Le droit syndical	85
§3- Le règlement intérieur	86
Sous section IV : La Responsabilité Sociale des Entreprises	87
CHAPITRE II : LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS	88
Section I : La médecine d'entreprise	89
Section II : La prévoyance sociale	89
CHAPITRE III : LES RÉALITÉS À MAURICE ET EN CHINE	92
Section I : Cas des travailleurs à Maurice	92
§1- Historique d'implantation des entreprises franches textiles	92
§2- Profil des travailleurs	92
§3- Les questions relatives aux conditions de travail	93
A- La durée du travail	93
B- La rémunération	94
C- L'exercice de l'activité syndicale	94
Section II : Cas des travailleurs en Chine	95
§1- Historique d'implantation des entreprises franches textiles	95
§2- Profil des travailleurs	95
§3- Les questions relatives aux conditions de travail	96
A- La durée du travail et les heures supplémentaires	96
B- La rémunération	97
C- L'hygiène et sécurité au travail	97
Section III : Conclusion	98

**TROISIEME PARTIE : ANALYSE DES CAUSES DU NON RESPECT DES RÈGLES
PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS ET SUGGESTIONS 99**

**CHAPITRE I: ANALYSE DES CAUSES DU NON RESPECT DES RÈGLES
PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS 100**

Section I : L'ignorance 100

**Section II : L'insuffisance et la défectuosité des contrôles exercés par les autorités
responsables 100**

§1- Les autorités administratives 101

A- Le Ministère chargé du travail 101

B- La CNAPS 101

C- Le SMIE 101

§2- Les autorités judiciaires 102

A- La juridiction d'exception spécialisée en matière de travail 101

B- La juridiction répressive 102

S3- Les représentants du personnel et des employeurs 103

§4- Les représentants syndicales 103

Section III : L'inadéquation des lois en vigueur 104

§1- Un code de travail non spécifique aux entreprises franches 104

§2- Une loi sur les entreprises franches manquant 104

Section IV : L'économie tient le social en otage 105

CHAPITRE II : SUGGESTIONS 105

Section I : Le pouvoir législatif 105

Section II : Le pouvoir judiciaire 106

Section III : Les institutions chargées du travail 106

§1- Le Ministère chargé du travail 106

§2- La CNAPS 107

§3- Le SMIE	107
Section IV : Les entreprises	107
Section V : Renforcer la capacité des représentants des travailleurs	108
Section VI : Garantir les droits syndicaux des travailleurs	108
Section VII : Informer, sensibiliser et former les employeurs et les travailleurs	108
CONCLUSION GÉNÉRALE	110

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXE

Annexe 01 : Extrait de l'article 5 de la loi n° 2007- 037 du 14 Janvier 2008 sur les zones et entreprises franches à Madagascar

Annexe 02 : Extrait des articles 255 à 262 du code du travail

Annexe 03 : Jugement du tribunal de travail N° 661 bis du 01 Décembre 2004

Annexe 04 : Jugement n° 6493 – FD du 14 Décembre 2005

Jugement n° 5680 du 29 septembre 2006

Annexe 05 : Jugement n°655 du 19 Novembre 2004

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Au gré de la mondialisation de l'économie, l'implantation des zones franches est devenue un fait incontournable. Une zone franche est toute zone géographique d'un pays ayant la spécificité de bénéficier d'une réglementation sociale, environnementale, d'emplois particulièrement favorables, des avantages fiscaux, mais aussi un régime de faveur par rapport aux entreprises installées dans les zones fiscales et réglementaires normales.

Pour Madagascar, depuis la libéralisation de son économie vers les années 1980, la création du régime spécial d'entreprise franche a répondu au choix de favoriser une croissance tirée par les exportations.

Sur le plan économique, ce libéralisme est matérialisé d'une part au niveau régional par son adhésion dans les accords et partenariats tels que la Commission de l'Océan Indien (COI), l'Afrique-Caraïbe-Pacifique (ACP), le Common Market for Eastern and Southern Africa (COMESA) et son intégration au sein de Southern African Development Community (SADC), et d'autre part au niveau mondial, Madagascar est membre du General Act Traffic and Transaction (GATT) et de l'Organisation Mondiale du Commerce(OMC).

L'adhésion de Madagascar à ces divers accords a eu pour conséquence la libre circulation des biens et des services ainsi que du capital.

Sur le plan juridique, c'est l'ordonnance n° 89-027 du 29 décembre 1989 qui était à l'origine de la création du régime de zone franche à Madagascar. Ce texte a été modifié et complété par la loi n°91-020 du 12 août 1991 et actuellement le texte en vigueur est la loi n°2007-037 du 14 janvier 2007.

L'objectif de cette nouvelle loi est d'apporter des adaptations, comme la simplification des procédures douanières et fiscales qui encadrent les activités des entreprises franches sur le plan administratif. En outre, un avantage exorbitant dans son article 5 sur la législation sociale par l'assouplissement des règles relatives aux recours des heures supplémentaires, la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes. L'idée de ces modifications est d'assouplir quelques dispositions du code de travail pour rendre les entreprises franches plus compétitives eu égard la rudesse de la concurrence internationale.

Créer, dans le but de favoriser l'implantation d'unités industrielles destinées à porter l'économie malgache, le régime de zone et entreprise franche a permis à Madagascar de se doter d'un parc industriel qui a connu un essor rapide et réussi à partir des années 1990.

L'incitation des investissements directs étrangers constitue une des bases de la stratégie adoptée par Madagascar pour étoffer son tissu industriel. Suivant l'exemple de l'Ile Maurice et globalement des pays d'Asie, Madagascar compte sur la dynamisation des secteurs d'exportation pour relancer la croissance économique.

Depuis son démarrage, de nombreuses entreprises de différents secteurs se sont installées. On peut citer les entreprises franches textiles, les entreprises dans le secteur informatique ainsi que les entreprises dans le domaine de l'agro-industrie. Il est à souligner que l'objet de notre étude se portera essentiellement sur les entreprises dans le secteur textile mais rien ne nous empêche de parler brièvement des autres secteurs.

Ces entreprises franches ont contribué au renforcement des grands indicateurs économiques et à la création d'emplois malgré une conjoncture parfois aléatoire. En effet, depuis la suspension de l'accès de Madagascar aux facilités offertes par l'AGOA en 2009 et 2010, la part des exportations des entreprises franches est demeurée importante, et même si cette décision de l'administration américaine a été fortement préjudiciable pour l'industrie malgache mais surtout pour l'emploi, les entreprises n'ont pas pour autant baissé les bras car fort heureusement, le savoir faire des travailleurs n'a pas été touché par les pertes et les plus qualifiés ont pu se placer auprès des entreprises restantes.

Concernant la main d'œuvre, celle-ci est importante car elle est le pilier même du rendement et de la production. Plus elle est bonne, plus la production l'est aussi. Il est clair qu'une entreprise qui peut adopter une démarche qualité dans sa gestion du personnel, dans ses approvisionnements, dans son processus de fabrication a de meilleures chances de capter des commandes.

De plus, cela constitue une motivation au niveau du personnel qui, s'appropriant cette démarche trouve un épanouissement personnel et davantage de valorisation de son travail. La productivité s'en ressent généralement positivement.

La productivité dépend donc surtout de la manière dont les employeurs gèrent les conditions dans lesquelles travaillent ses employés.

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail (horaires, sécurité et hygiène: bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les délais de production ou de ventes d'un produit).

Dans un pays comme Madagascar, où le travail constitue le facteur de production le plus abondant, où son coût représente l'un de ses principaux avantages comparatifs sur le marché mondial, l'étude détaillée sur les conditions de travail dans les entreprises franches textiles mérite une attention particulière et comporte un double intérêt :sur le plan théorique, elle rappellera à tous les acteurs que ce soit les employeurs ou les travailleurs, la législation qui régit l'univers des entreprises franches à Madagascar et sur le plan pratique, elle fera découvrir les expériences vécues par les travailleurs sur leur lieu de travail, en ce qui concerne le respect ou non des règles juridiques qui régissent leurs conditions de travail.

S'agissant de la délimitation de notre étude, d'une part, les groupes de travailleurs ayant fait l'objet de notre enquête sont les ouvriers et les employés car ils constituent l'immense majorité de la main d'œuvre dans les entreprises franches et d'autre part les points importants

des conditions de travail concernent les questions relatives à l'accès à l'emploi et au contrat du travail, à la durée du travail, à la rémunération, à la rupture du contrat, à la sécurité des travailleurs, et au dialogue social.

La question qui se pose est donc de savoir, est ce que les règles protectrices des travailleurs sont réellement observées dans les entreprises franches textiles d'exportation à Madagascar?

Afin de répondre à cette question, il convient de parler dans la première partie, du concept de zone et entreprise franche d'exportation et des règles protectrices des travailleurs. Cette partie est consacrée à l'étude des fondements juridiques propres aux règles protectrices des travailleurs ; eu égard du thème, une attention particulière est portée sur les principes et droits fondamentaux au travail ; la connaissance de l'entreprise franche est aussi une finalité de cette partie.

Dans la seconde partie, on évoquera les réalités dans ces entreprises franches textiles. Étant donné qu'il s'agit d'un mémoire du troisième cycle, une place importante est accordée à la confrontation de la théorie avec la pratique. Après avoir étudié les fondements juridiques propres aux règles protectrices des travailleurs, il sera primordial de les confronter sur la pratique, c'est-à-dire sur les réalités dans les entreprises franches textiles. Notre étude se basera sur des enquêtes effectuées à Madagascar, mais l'étude des réalités dans d'autres pays nous sera d'une très grande utilité afin de pouvoir faire des comparaisons.

Enfin dans la troisième partie, nous analyserons les causes du non respect des règles protectrices des travailleurs et des suggestions méritent d'être apportées. En effet, une question s'est posée sur l'observation des règles protectrices des travailleurs dans les entreprises franches textiles, de mes analyses, découle quelques limites qui depuis plusieurs années et jusqu'à aujourd'hui, font obstacle à l'observation de ces règles. Face à cela, on a pu apporter quelques suggestions afin d'améliorer la pratique de l'emploi dans ces entreprises franches.

PREMIERE PARTIE :

**CONCEPT DE ZONE ET ENTREPRISE FRANCHE D'EXPORTATION
ET RÈGLES PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS**

CHAPITRE I : CONCEPT DE ZONE ET ENTREPRISE FRANCHE D'EXPORTATION

Dans certains pays, les termes « zone et entreprise franche » sont utilisés indépendamment, mais à Madagascar on utilise plus exactement le terme « entreprise franche » car on n'a pas encore de zone géographique dédiée à la zone franche. En principe, les entreprises qui ne sont pas localisées dans de véritables zones franches reçoivent la dénomination d'entreprises franches mais les deux termes sont utilisés indifféremment pour désigner l'ensemble des entreprises ayant été agréées.

Section I : Définitions

§1- Notion de zone franche

La zone franche est toute aire matériellement délimitée à l'intérieur de laquelle sont regroupées plusieurs Entreprises Franches.¹

Il s'agit donc d'un endroit, d'un espace dans lequel les entreprises sont forcément des entreprises franches. A Madagascar, il n'y a pas encore de zone bien précise car les entreprises franches ne sont pas regroupées en un seul lieu et elles ne sont pas obligées de s'installer dans des zones spécifiques.

§2 - Notion d'entreprise franche

Les entreprises franches sont des entreprises à vocation d'exportation et sont composées de trois catégories :²

- ***les entreprises industrielles de transformation (EIT)*** : elles sont spécialisées dans la production textile de vêtements (pantalon, chemise...) exemple : Floréal, Aquarelle M /car, Accord Knits ;

¹ Article 2.2.2 de la loi n°2007-037 du 14 janvier 2007 sur les Zones et Entreprises Franches à Madagascar

² Article 2.2.3 de la même loi

- *les entreprises de services (ES)* : ce sont celles qui traitent l'informatique, exemple : Ariane, Vivetec ;
- *les entreprises de production intensive de base (EPIB)* : elles regroupent le domaine de l'agro-industrie par la production des produits cosmétiques, alimentaires et pharmaceutiques, exemple : Bangou, Lecofruit, Nestlé sea trading ;

Auparavant, les entreprises franches à Madagascar se limitaient à des opérations textiles et vestimentaires, mais au fil du temps par l'effet de la mondialisation, elles englobent actuellement plusieurs activités commerciales comme les industries informatiques et agronomiques. Cependant, le secteur le plus rentable demeure encore les industries textiles et vestimentaires.

Ainsi, il peut y avoir entreprise et zone franche, mais une entreprise franche n'est pas nécessairement dans une zone franche comme c'est le cas à Madagascar.

§3- Notion d'exportation

Il est entendu par exportation, la vente à l'étranger ou aux zones et entreprises franches, de biens et services originaires ou en provenance de Madagascar.³

Selon l'O.I.T « Les zones franches d'exportations sont des zones industrielles disposant de conditions spéciales pour attirer les investisseurs étrangers dans lesquels des produits importés subissent une transformation avant d'être réexportés ».

Sachant qu'une entreprise franche est une entreprise qui exporte la totalité de sa production, la loi à Madagascar autorise les entreprises à vendre seulement que 5% de leur production sur le marché local, le reste est destiné au marché extérieur : marché européen, asiatique, sud africain. Effectivement, en matière d'exportation, Madagascar est toujours présent dans tous

³ Article 2.2.1 de la même loi

les marchés européens où les exportations ont enregistré une hausse d'environ 20% en 2011, mais aussi sur le marché sud- africain où elles ont augmenté de 80% en 2012.⁴

La Banque Mondiale a affirmé que « ...les exportations des entreprises franches constituent plus de la moitié des exportations de biens effectués par Madagascar depuis 2004 »⁵.

Cela signifie que grâce à l'exportation, les entreprises franches contribuent à l'augmentation de la valeur ajoutée du secteur secondaire Malgache.

Section II: Domaine des entreprises franches à Madagascar

L'implantation des entreprises franches à Madagascar a une origine et il faut savoir qu'elles n'opèrent pas toutes et uniquement dans le secteur textile.

§1- Historique d'implantation

Les entreprises textiles ont été les premières entreprises franches qui se sont développées à Madagascar, et jusqu'à aujourd'hui, elles restent encore le secteur qui domine l'exportation et qui crée le plus d'emploi.

En effet, la raison pour laquelle l'État malgache a décidé de promulguer pour la première fois l'ordonnance n°89-027 du 29 décembre 1989 qui était à l'origine de la création de zone franche, c'est parce que vers 1989, le climat social, politico-économique de notre pays était favorable pour attirer des investisseurs étrangers.

En effet, l'image du pays est souvent jugée par les investisseurs et il constitue un variable assez déterminant pour qu'ils puissent investir dans le pays.

Pendant ce temps, la stabilité politique, le respect des engagements internationaux, le dispositif législatif relatif aux investissements étrangers et l'attitude des dirigeants politiques

⁴ Journal l'Hebdo de Madagascar, vendredi 23 au jeudi 29 Novembre 2012, n° 0406, page 10

⁵ Revue Madagascar Economic Update, Octobre 2012

et de la population envers tout investissement étaient les facteurs qui ont agi sur les décisions des investisseurs.

En outre, la stabilité politique et sociale joue un rôle incontournable dans l'épanouissement des entreprises franches. Selon le recensement industriel dans les années 1995, la faiblesse du coût de la main d'œuvre a été considérée comme une des principales raisons de leur implantation à Madagascar.⁶

Du point de vue économique, elles contribuent à encourager la libéralisation des échanges au niveau national, elles se présentent donc comme un moteur de développement pour notre pays.

En fait, les défis auxquels sont confrontés Madagascar, que ce soient les problèmes démographiques, économiques, la pression sociale de l'emploi, les besoins de relancer l'économie, ou l'approvisionnement nettement stable en devise, rendaient obligatoire et prioritaire l'appel à des investissements étrangers. C'est dans ce cadre que Madagascar, qui disposait et dispose encore de ressources suffisantes pour investir dans des capacités productives, a essayé à travers la création des zones franches d'exportation d'attirer des capitaux étrangers pour produire des biens et des services destinés à des marchés étrangers.

En créant les entreprises franches, l'État Malgache visait en premier lieu à attirer l'investissement direct étranger, à réaliser d'autres objectifs qui se rapportent généralement à la création d'emplois et à l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre.

Sa création constituait également un moyen de sécurité pour atténuer les problèmes de chômage, ce qui peut avoir des retombées positives en diminuant la pauvreté.

Actuellement, on ne peut plus confirmer cette opinion à cause de la crise sociale, politico-économique qui a frappé notre pays depuis 2009, entraînant un taux inestimable de chômage.

§2- Environnement global et juridique des entreprises franches

⁶ Journal DMD Dans les Media de Demain, 26 Avril 2001 N° 728

A- Environnement global

Trois secteurs regroupent l'essentiel des entreprises franches à savoir :⁷

- **le textile** : se spécialise dans la production des vêtements ;
- **le traitement informatique** : composé de nombreuses sociétés dont les activités sont très pointues car elles exigent une sorte d'endurance en matière des horaires de travail, et emploient une main d'œuvre plus qualifiée bac+2 au moins en général. Leurs prestations sont très variées :
 - la saisie et traitement de données : saisie de différents documents à la demande des clients (notices techniques, périodiques et revues, journaux professionnels, documents administratifs)
 - la rédaction et modération du site web : gérer une page web en rédigeant ses contenus afin de les publier rapidement pour des sites internet, développer des applications web
 - le call center : recevoir des appels internationaux des diverses sociétés clients et discuter avec eux
 - le secrétariat et la comptabilité aux services bancaires et à l'édition numérique : concerne la dématérialisation des documents (contrats, paiements, courrier, factures, formulaires, gestion de la relation client). Ils permettent aux entreprises de réduire leurs coûts de fonctionnement, ce sont surtout les banques et les sociétés d'assurances qui favorisent ce type d'approche
- **l'agro-industrie** : on y retrouve ;
 - l'industrie cosmétique qui traite de l'extraction de substances naturelles comme : le centella, c'est une véritable gamme de soin de beauté très riches en extraits biologiques de plantes: huiles essentielles, huiles végétales, extraits végétaux ; le prunus, c'est une plante contre la maladie de prostate
 - l'industrie alimentaire qui s'occupe de la conserverie alimentaire des légumes frais, du thon et des crevettes

⁷ Source : données GEFP, année 2012

- l'industrie pharmaceutique qui plante de l'artémisinine : c'est un traitement efficace contre le paludisme. Il s'agit d'une molécule que l'on extrait d'une plante chinoise appelée armoise annuelle

Plusieurs secteurs ont connu une montée en puissance notable après le succès du secteur textile et vestimentaire. C'est le cas notamment des unités de traitement informatique qui sont désormais de dimension continentale comme le groupe Jouve. La plus grande unité de ce type installée en Afrique se trouve aujourd'hui à Madagascar, c'est Info scribe, employant un effectif de 2160 employés.

Enfin, il y a d'autres secteurs qui s'occupent de l'emballage de carton, du secteur artisanal fabriquant des bijoux fantaisies, de la transformation de tous produits de menuiserie en bois, mais ces secteurs ne sont pas encore en pleine expansion et il faudra des années pour qu'ils se développent.

Tableau 01 : Répartition des entreprises franches par branche d'activité 2012

SECTEUR D'ACTIVITÉ	2012	
	Effectif	en %
Agro-alimentaire	11	6,3%
Textile et confection	111	63,4%
Cuirs et peaux	2	1,1%
Bois	8	4,6%
Services informatiques	15	8,6%
Chimie	6	3,4%
Mécanique électrique	2	1,1%
Artisanat	6	3,4%
Horlogerie, bijouterie et joaillerie	1	0,6%
Autres	12	6,9%
TOTAL	174	100,0%

Source : INSTAT, direction des statistiques industrielles, 2012

B- Environnement juridique

Comme nous avons eu l'occasion d'en parler dans la partie introduction, c'est la loi n° 89-027 29 décembre 1989 (J.O. n° 1973 du 2/01/90, p. 28) qui est à l'origine de la création du régime de zone franche à Madagascar.

Il a été modifié et complété par la loi n° 91-020 du 12 août 1991 (J.O. du 13/08/91, p. 1243) et actuellement le texte en vigueur est la loi n° 2007-037 du 14 janvier 2007 (J.O n° 3178 du 3/04/2008 p.2960).

Le secteur des zones franches qui s'est développé depuis l'entrée en vigueur de la première loi a été et demeure un secteur générateur de ressources et d'emplois. Toutefois, pour faire face à de nombreux défis, il est apparu que cette réglementation devait faire l'objet de plusieurs adaptations pour demeurer un régime favorable à la création et au développement d'investissements productifs, d'où le législateur a procédé à des modifications.

Ces adaptations sont essentiellement orientées vers une simplification des procédures douanières et fiscales qui encadrent sur le plan administratif les dispositions fiscales, douanières et financières des entreprises éligibles en zone franche.

Pour des raisons pratiques, la structure de la loi n° 89-027 a été maintenue, certains de ces articles ont été modifiés dans une perspective de simplification et de clarification.

L'apport de la nouvelle loi n° 2007-037 est la levée de l'interdiction de travail de nuit des femmes.

En ce qui concerne l'éligibilité, depuis la nouvelle loi, toute entreprise désirant bénéficier du régime de zone et entreprise franche doit adresser sa demande à l'EDBM, accompagnée d'un dossier comprenant les formulaires établis par l'EDBM dûment remplis.⁸

⁸ Article 3.1 de la loi n° 2007-037 du 14 janvier 2007 sur les zones et entreprises franches à Madagascar

Sur le plan fiscal et douanier, jusqu'à maintenant, le régime de zone franche en vigueur à Madagascar est un droit institué par la nécessité de créer un cadre incitatif pour les investissements. Le régime de zone franche est ainsi caractérisé par l'application d'un régime d'exception en matière fiscale destiné à promouvoir les investissements liés aux activités tournées exclusivement vers l'exportation à travers divers avantages :⁹

- exonération en matière de taxe professionnelle ;
- un impôt très bas sur les dividendes et sur les revenus salariaux ;
- les marchandises sont exonérées de droit de douane et de taxe d'importation;

§3 : Environnement des entreprises franches textiles à Madagascar

D'emblée, il faut souligner que l'essor de la production du textile et de l'habillement a constitué la première étape du développement industriel Malgache depuis les années 1990. Pour un pays en voie de développement comme Madagascar, le secteur textile représente l'un des principaux moteurs de l'industrialisation de son économie, il est le composant majeur de sa stratégie économique. La prééminence de ce secteur tient à l'abondance des facteurs de production nécessaires au démarrage d'une industrie textile dont dispose notre pays. Effectivement il est à l'origine de plus de 40 % des exportations. Ce secteur est composé de deux branches distinctes :

- *la branche textile*, qui produit les tissus : tricotage, broderie ;
- *la branche de confection et habillement*, qui couvre la confection d'articles d'habillement (pantalons, chemises...), d'ameublement et de textiles à usage technique (nappe de table, couvre lit...) ;

⁹ Article 6 de la loi n°2007-037 du 14 janvier 2007 sur les zones et entreprises franches à Madagascar

Le secteur textile et habillement occupe une position stratégique et sa contribution en termes de croissance et d'emploi est en effet considérable, il représente les 94.6% des emplois contre les autres secteurs d'activités.

Section III: Avantages et inconvénients sur le marché du travail

On dit souvent que l'implantation d'entreprises franches dans un pays favorise la création d'emplois. Cette opinion n'est pas fausse mais il ne faut pas aussi amoindrir son impact majeur en cas de crise politique et économique entraînant la perte inestimable d'emploi.

§1- Une forte contribution à la création d'emploi

Madagascar a réussi à tirer des entreprises franches un avantage, celui de créer de nouveaux emplois. Ces entreprises ont notamment ouvert des nouvelles opportunités pour les jeunes malgaches, mais également pour les femmes car elles sont mieux rémunérées que dans les autres emplois traditionnels tel les gens de maison par exemple.

Les entreprises franches demeurent l'un des principaux fournisseurs d'emploi dans le secteur formel car elles occupent une part importante dans la structure de l'emploi et elles contribuent fortement à l'insertion professionnelle des jeunes et à l'atténuation du chômage.

Les principaux avantages sont d'une part, la possibilité d'emploi à des travailleurs sans qualification, exemple les femmes qui n'ont aucun niveau d'instruction ni de diplôme, mais qui savent tricoter et coudre des vêtements sont fortement sollicitées dans le secteur textile. Mais il y a aussi ceux qui disposent d'une qualification (bac +2) et fortement demandé également dans le secteur informatique et d'autre part, un emploi normé, les travailleurs ont un vrai métier car la production doit répondre à des normes.

Avant la crise socio- politique en 2009, le nombre d'emploi dans les entreprises franches a été toujours croissant, renforcé par l'installation de nouvelles entreprises, essentiellement dans la branche agro-alimentaire, informatique et artisanale.

Selon les statistiques, c'est le secteur du textile et de la confection qui est le plus grand fournisseur d'emploi avec un taux de 94,1%.

Tableau 02 : Effectif des travailleurs dans les entreprises franches textiles

N°	NOMS DES ENTREPRISES	Effectif
1	ACCORD KNITS	3133
2	AQUARELLE M /CAR	1207
3	FLOREAL M/CAR	3750
4	GROVE INDUSTRIE	280
5	INITIATIVES	313
6	KARINA S.A.	1132
7	KDC	4207
8	LABELTEX	38
9	VIEO MADAGASCAR	235

Source : GEFP, 2012

Viens ensuite le secteur des services informatiques avec 1,7% offrant des possibilités d'emplois à un niveau plus élevé.

Après, le secteur de l'artisanat, avec 1%, et le dernier est le secteur agro-alimentaire qui n'est que de 0,9%.¹⁰

§2- Effets de la crise politico- économique

Il faut noter que l'évolution de l'emploi dans ces entreprises franches a toujours été victime des crises politiques qui ont eu pour conséquence des crises économiques à deux niveaux.

¹⁰ **Source : données GEFP, année 2012**

Sur le plan mondial, la crise rencontrée par l'Europe du sud dernièrement a eu des répercussions sur notre marché. Les entreprises franches malgaches produisent pour le marché international et notre marché de prédilection est celui de l'Europe, or depuis la crise économique Européenne, les entreprises franches ont connu la réduction inestimable du coût de la main d'œuvre car les commandes ont beaucoup chuté.

La récente instabilité politique Malgache a eu pour conséquence la suspension de Madagascar de bénéficier des avantages de l'AGOA depuis 2009. L'AGOA est une loi américaine qui a pour avantage de favoriser la croissance et donner des opportunités à certaines partenaires que les américains veulent appuyer : c'est une facilité d'accès à leur marché. La spécificité de cette loi est que les conditions d'accès au marché américain pour les pays qui en bénéficiaient étaient préférentielles telle la suppression de taxes et de droits. En bénéficiant cette loi, Madagascar avait un accès privilégié et très facile sur le marché américain, avec plus de 200.000 consommateurs.¹¹

Cette crise politique était à l'origine du licenciement de 70% des travailleurs des entreprises franches. Effectivement, la perte d'emploi en cas de crise politico- économique se rencontre partout dans le monde, et à Madagascar, depuis l'explosion de la crise en 2009, on a pu enregistrer des milliers de perte d'emploi important, causant ainsi la fermeture des entreprises.

- **en 2009** : les pertes d'emplois directs se sont élevées à 25 000 postes¹², 23 entreprises ont été fermées ;
- **en 2010** : suspension provisoire des activités dans 80 entreprises franches textiles ;
- **en 2011** : 42 entreprises ont fermé leurs portes et 1723 travailleurs ont perdu leur emploi¹³ ;

La suspension de l'AGOA depuis 2009 a donc eu des effets désastreux sur le taux d'emploi à Madagascar entraînant ainsi la fermeture des entreprises, l'accentuation du chômage et la crise sociale.

¹¹ Interview de Madame Eléonore Johasy, Directeur exécutif du GEFP, Novembre 2012

¹² Interview de Madame Eléonore Johasy, Directeur exécutif du GEFP, Novembre 2012

¹³ Source : Rapport d'activités du Service Régional du Travail et des Lois sociales d'Analamanga, Année 2011

Malgré cela, on sait que le propre des entreprises et de l'entrepreneuriat c'est de ne pas se plaindre et de chercher des solutions à tout problème ; c'est pour cela que certaines entreprises n'ont pas baissé les bras et elles ont su montrer une résistance qui leur a permis de faire face à la situation en cherchant d'autres marchés, de conditions commerciales acceptables. Actuellement, les produits de nos entreprises textiles peuvent se vendre sur le marché sud-africain.

CHAPITRE II : LES RÈGLES PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS

Il existe plusieurs textes qui régissent les entreprises franches afin de limiter les abus qui puissent exister dans les relations entre employeur et travailleur.

Section I : Les conventions internationales

Ce sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT. Ce sont plus précisément les principes et droits fondamentaux au travail.

La participation des trois parties, gouvernements, employeurs et travailleurs, s'avère essentielle et indispensable pour un terrain d'entente en vue de réaliser les objectifs économiques et sociaux. Le tripartisme donne aux textes une légitimité particulière car ils sont de ce fait créés et administrés non seulement par les gouvernements mais aussi par les employeurs et les travailleurs. Elles définissent les principes et les droits minimums au travail. Les conventions sont adoptées lors de la Conférence Internationale du Travail de l'OIT. Il peut s'agir soit, de conventions qui énoncent des dispositions précises et font appel à la ratification, soit des recommandations ayant un caractère non-contraignant, qui complètent la convention en proposant des principes directeurs plus précis sur l'application de la convention.

A la suite du Sommet Mondial pour le Développement Social à Copenhague en 1995, huit conventions de l'OIT ont été qualifiées de fondamentales et Madagascar les a toutes ratifiées.

Madagascar a donc l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux.

§1- Convention n° 29 sur le travail forcé

A- Portée

Adoptée en 1930, elle interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire qu'elle définit ainsi: "tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré".¹⁴

B- Limites

Des exceptions sont prévues :

- pour un travail exigé dans le cadre du service militaire obligatoire, faisant partie des obligations civiques normales ou résultant d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à condition que ce travail ou service soit exécuté :
 - sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques
 - et que l'individu ne soit pas engagé par des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ou mis à leur disposition
- dans les cas de force majeure ;
- ou pour de petits travaux de village exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci ;

§2- Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé

Adoptée en 1957, elle interdit le travail forcé ou obligatoire en tant que :

- mesure de coercition ou d'éducation politique ;

¹⁴ Article 4 du code de travail

- sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi ;
- méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique ;
- mesure de discipline du travail ;
- punition pour avoir participé à des grèves ;
- mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse ;

§3- Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Adoptée en 1948, les travailleurs et les employeurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Les organisations de travailleurs et d'employeurs s'organisent librement et ne peuvent être dissoutes ou suspendues par voie administrative.

§4- Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective

Adoptée en 1949, en vertu de cette convention, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale, notamment ceux ayant pour but de subordonner l'emploi d'un travailleur à condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat, ou de congédier un travailleur en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tout acte d'ingérence des uns à l'égard des autres, notamment les mesures tendant à provoquer la création d'organisation de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autres dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'employeurs ou d'une organisation d'employeurs.

§5- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération

A- Champ d'application

Adoptée en 1951, elle demande aux États qui l'ont ratifiée de garantir l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Au sens large, la "rémunération" comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'expression « égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée, directement ou indirectement, sur le sexe.

B- Portée

Elle préconise:

- l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale ;
- une évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent ;
- si l'évaluation objective fait apparaître des différences dans les travaux à effectuer auxquelles correspond des différences dans les taux de rémunération sans considération de sexe, ces dernières ne devront pas être considérées comme contraires au principe d'égalité de rémunération ;
- que les gouvernements doivent collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de donner effet aux dispositions de la convention ;

§6-Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et profession

A-Définition

Adoptée en 1958 , elle définit la discrimination comme étant "toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession».

B- Portée

Elle demande aux États qui l'ont ratifiée de s'engager à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, afin d'éliminer toute discrimination dans ce domaine. Ses dispositions portent, entre autres, sur la discrimination en matière d'accès à la formation professionnelle, à l'emploi et à des professions particulières, ainsi que de conditions d'emploi.

C-Limites

Toutefois, la convention réserve 3 catégories de mesures qui ne sont pas considérées comme constituant des discriminations:

- les mesures fondées sur les qualifications exigées pour un travail déterminé ;
- celles pouvant être justifiées par la protection de la sécurité de l'Etat ;
- et ayant le caractère de mesures de protection ou d'assistance ;

§7- Convention n° 138 sur l'âge minimum

A- Principe

Adoptée en 1973, elle fixe :

- à 15 ans, l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail pour les travaux légers.

On entend par travaux légers, tous travaux :

- qui ne nuisent pas à la santé et au développement physique des enfants
- qui n'entravent pas leur scolarité, exemple : activités exercés en dehors des heures scolaires

- à 18 ans, l'âge minimum pour les travaux dangereux

Les travaux dangereux sont ceux qui présentent des risques à l'enfant. Exemple, les activités dans les carrières et mines.

B- Exceptions

Dans les cas où l'économie et les institutions scolaires du pays ne sont pas suffisamment développées :

- à 13 ans pour les travaux légers ;
- à 16 ans pour les travaux dangereux mais dans certaines conditions strictement définies ;

§8- Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants

A- Champ d'application

Adoptée en 1999, le terme "enfant" s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans.

Les pires formes de travail des enfants englobent les enfants:

- réduits en esclavage et séparés de leur famille: telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire ;
- exposés à des risques et des maladies graves : le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans la prostitution et la pornographie ;

- utilisés aux fins d'activités illicites : notamment pour la production et le trafic de stupéfiants ;

B- Portée

La convention demande aux États qui l'ont ratifiée de prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants aux pires formes de travail et de garantir leur réadaptation et leur intégration sociale. Ces États doivent également assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour les enfants qui auront été soustraits aux pires formes de travail.

Le travail des enfants constitue une violation des droits de l'homme fondamentaux, et il est démontré qu'il freine leur développement, ce qui peut entraîner des lésions physiques ou psychologiques à vie.

Section II : Les normes nationales du travail

§1- La Constitution Malgache de la IVème République

La Constitution de la République de Madagascar de 2010 fait référence en son préambule :

- à la Charte internationale des droits de l'homme ;
- les Conventions relatives aux droits de l'enfant, aux droits de la femme, à la protection de l'environnement, aux droits sociaux, économiques, civils et culturels ;
- les Conventions sur les droits de la femme ;

En outre, la Constitution proscriit toute injustice, inégalité et discrimination sous toutes ses formes. Elle proclame la garantie des droits sociaux tels que :

- le droit au travail et à la formation professionnelle ;
- et le principe d'une rémunération juste et équitable ;

§2- Le code du travail

Le code du travail malgache a subi plusieurs modifications avant son état actuel.

Tout d'abord, il y a eu bien avant la création des entreprises franches, les codes du travail de 1952, 1960, 1975. Viens ensuite la loi n° 94-029 du 25 août 1995 mais certaines dispositions de celle-ci n'étaient pas toujours en conformité aux principes fondamentaux du droit de travail d'où, il a fallu apporter des modifications. Enfin, la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant code du travail et c'est le code qui est en vigueur actuellement. Il est applicable selon l'article 1, à tout employeur et à tout travailleur dont le contrat de travail, quelle que soit sa forme, est exécutée à Madagascar.

Ce nouveau code s'est largement inspiré des dispositions des conventions fondamentales, mais certaines personnes disent qu'il y a un problème au niveau de la pratique.

En comparaison aux précédentes législations, de nouvelles dispositions ont été introduites pour préserver l'intégrité physique et morale dans les relations de travail. Il a tenu compte du respect des droits fondamentaux prévus par les conventions internationales du travail de l'OIT tels que la promotion du dialogue social à tous les niveaux bipartite ou tripartite entre les principaux acteurs du monde du travail: l'employeur, le travailleur et l'État et la recherche constante de l'équilibre des intérêts au sein de l'entreprise, la définition claire des responsabilités de chaque acteur, la sécurisation de l'emploi et la lutte contre le chômage.¹⁵

Par ailleurs, les grandes innovations méritent d'être particulièrement soulignées :

- les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement du travail ayant fait l'objet d'un texte indépendant par la loi n° 94-027 du 17 novembre 1994, sont désormais fusionnées au code du travail, dans un souci d'application facilitée ;
- un Institut National du Travail est créé au lieu et place du Centre National d'Education Ouvrière. Il a pour missions d'assurer la formation permanente des travailleurs en vue de leur permettre de participer activement à la vie économique et

¹⁵ Exposé des motifs du code du travail

sociale de l'entreprise et de collaborer aux recherches effectuées par les départements techniques du travail, de l'emploi et de la protection sociale et d'assurer la formation en éducation ouvrière des inspecteurs et contrôleurs du travail ;

- les sanctions pénales ont été revues de façon à les rendre effectives et efficaces, en sanctionnant uniquement mais plus sévèrement les valeurs considérées comme fondamentales pour préserver l'intégrité physique et morale dans les relations de travail, ce nouveau code a apporté une innovation en proscrivant toute discrimination dans le travail, en interdisant tout licenciement lié à des harcèlements sexuel et moral, toute violence ou toute fouille corporelle pratiquée dans des conditions contraires à la dignité de la personne humaine¹⁶ ;
- il a également comblé la lacune de l'ancien texte et a fixé une durée maximum du chômage technique qui est limitée à 6 mois ;

L'esprit du législateur a ainsi évolué vers une protection renforcée des travailleurs.

§3- Un régime d'exception : dispositions dérogatoires au code du travail et au code de prévoyance sociale prévus par l'article 5 de la loi n° 2007-035 du 18 Janvier 2008 sur les zones et entreprises franches à Madagascar *cf. annexe 01*

Ce qui fait la spécificité des zones et entreprises franches c'est son régime d'exception.

Il y a liberté accordée à l'entreprise franche dans la gestion de son personnel dans le cadre du code de travail.

- *en ce qui concerne le travail des nuits des femmes* : par application de l'ancienne convention n°48 adoptée en 1934 interdisant le travail de nuit des femmes, les clauses du code de travail qui stipule dans son article 85 que « le travail de nuit des femmes dans l'industrie doit se conformer aux dispositions prévues dans la présente loi, les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucun établissement industriel de quelque nature que ce soit, public ou privé, laïc ou

¹⁶ Article 5 du code de travail

religieux, ni dans aucune dépendance d'un de ces établissements même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, à l'exception des établissements où seuls sont employés les membres d'une même famille » n'est plus applicable aux entreprises franches. La nouvelle loi sur la zone franche a donc supprimé l'interdiction de travail de nuit pour les femmes par application de la nouvelle convention n° 171 adoptée en 1990 autorisant le travail de nuit des femmes. Il a été avancé la cause économique pour prendre une telle décision.

- ***pour les heures supplémentaires*** : les entreprises peuvent y recourir librement sur simple déclaration déposée auprès de l'Inspection du Travail pour les cinq premières heures. Au delà, l'autorisation est requise mais l'absence de réponse de la part de ce dernier dans un délai de trois jours ouvrés vaut autorisation. Les jours ouvrés sont tous les jours de la semaine qui sont travaillés et ils sont au nombre de 5 sauf le samedi et le dimanche. Cela signifie que le samedi et le dimanche ne sont pas pris en compte pour le calcul du délai accordé à l'Inspection du travail.
- ***en matière de prévoyance sociale*** : alors que le décret n° 69-145 du 8 avril 1969 fixant le code de prévoyance sociale prévoit que tout travailleur sur le territoire malgache même expatrié doit s'affilier à un organisme sanitaire à Madagascar, la nouvelle loi sur les entreprises franches donne le choix aux expatriés de s'affilier soit à Madagascar, soit dans leur pays d'origine.

Section III : Le travail décent

L'OIT a aussi élaboré un plan d'action pour l'amélioration de la productivité par la promotion du travail décent au niveau de chaque pays.

Aujourd'hui, le but fondamental de l'OIT est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Ce concept reflète l'aspiration universelle des femmes et des hommes partout dans le monde, il traduit leur espoir d'obtenir un travail productif dans des conditions de liberté, d'égalité, de sécurité et de dignité et repose essentiellement sur le respect des principes et droits fondamentaux au travail.

Actuellement, force est de constater que des cas de violations flagrantes de droit en matière d'emploi et de travail caractérisent le secteur des entreprises franches à Madagascar ; devant cet enjeu social, le gouvernement et ses partenaires sociaux ont jugé pertinent et nécessaire d'apporter des réponses visant l'amélioration de la productivité par la promotion du travail décent.

Le concept de travail décent coïncide avec les actions de l'OIT pour que les politiques du travail et les politiques sociales s'inscrivent dans un cadre institutionnel qui favorise le plein-emploi productif et librement choisi. Il provient d'une prise de conscience des relations entre les diverses politiques à mettre en œuvre, pour accroître à la fois le volume et la qualité des emplois. Par travail décent, on aspire à un travail qui répond raisonnablement aux attentes du travailleur sur ses conditions de travail et le niveau de sa rémunération et à celles de la collectivité. Pour intégrer le travail décent dans les entreprises franches, il faut tenir compte de quatre éléments, liés les uns aux autres:¹⁷

- ***l'emploi*** : augmenter l'employabilité des travailleurs par un système de formation adapté ;
- ***les principes et droits fondamentaux au travail*** : renforcer les capacités des employeurs et des travailleurs en matière de législation du travail par la vulgarisation des textes fondamentaux régissant l'emploi et le travail et la mobilisation des compétences pour la réalisation des formations adaptées à la spécificité des entreprises franches ;
- ***la protection sociale*** : améliorer le système de protection sociale à Madagascar par l'appui à la réforme du Code de Prévoyance Sociale, alléger les procédures administratives au niveau de la CNaPS et du SMIE, renforcer la formation à la sécurité et à l'hygiène des travailleurs et appuyer la sensibilisation sur l'éducation sanitaire ;
- ***le dialogue social*** : promouvoir le dialogue entre l'employeur et les travailleurs afin d'éviter les discordances sur le lieu du travail ;

¹⁷ Source : Travail décent, OIT année 2012

En effet, il est nécessaire de prendre ces mesures propres pour promouvoir l'emploi productif et la protection sociale dans les entreprises franches malgaches, tout en respectant les droits et avec une représentation effective des travailleurs.

CHAPITRE III : CADRE INSTITUTIONNEL

Plusieurs entités ont pour rôle d'assurer la protection des droits des travailleurs. Ces sont les autorités administratives, judiciaires ainsi que les représentants des travailleurs et employeurs au sein de l'entreprise franche.

Section I : Les autorités administratives

§1- Le Ministère chargé du travail

Il a pour mission de contrôler les relations et l'environnement du travail. Ces missions sont confiées aux services de l'inspection du travail prévus par :

- les conventions internationales n° 81 et n° 129 sur l'Inspection du Travail ;
- les articles 234 à 241 du code du travail ;

L'inspection du travail est une institution composée des inspecteurs et des contrôleurs.

Pour Madagascar, les inspecteurs du travail sont dotés de compétences générales leur conférant des pouvoirs de contrôle, notamment dans le domaine des relations professionnelles et des conditions de travail. Les contrôleurs assistent les inspecteurs.

Dans les entreprises franches, les missions des inspecteurs portent essentiellement sur :

- le contrôle de l'application des lois et règlements du travail ;
- le contrôle de l'hygiène, de la sécurité dans les entreprises ;
- la conciliation dans les conflits entre les employeurs et les travailleurs ;
- la constatation des infractions avec la police judiciaire ;
- le contrôle dans le domaine de l'embauche, de l'exécution du travail ;

Dans le cadre de leurs missions, ils ont l'obligation:

- de veiller à l'application des dispositions légales ou réglementaires relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs notamment pour les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène, aux conditions de travail
- d'établir des rapports périodiques de visite d'entreprises
- de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou abus en infraction aux dispositions légales existantes

§2- Le Ministère chargé de l'industrie

Ce département est responsable du contrôle relatif à la conformité des machines et équipements par rapport aux normes, aux mesures de protection environnementale et aux conditions de travail.

§3- Le Conseil National du Travail

Il est prévu par les articles 184 à 187 du code du travail, c'est un organe de consultation tripartite, de dialogue et de suivi en matière d'emploi, de travail et de salaires, institué auprès du Ministère chargé du travail.

Il constitue un cadre de concertation et de négociation entre les partenaires sociaux dans les domaines du salaire et des conditions du travail.¹⁸

Il a pour mission :

- de déterminer les mécanismes de fixation du salaire minimum ;
- d'être consulté dans la conception des textes législatifs et réglementaires entrant dans sa compétence ;

¹⁸ Article 184 du code du travail

§4- La CNaPS

Elle est prévue par la loi n° 68-023 du 17 Décembre 1968 instituant un régime de retraites et créant la caisse nationale de prévoyance sociale.

La CNaPS est subrogée aux droits et charges de la caisse nationale d'allocations familiales et d'accidents du travail instituée par l'ordonnance n° 62-078 du 29 septembre 1962.

Elle a pour rôle :

- de contrôler les mesures de prévention des accidents, de sécurité et d'hygiène dans les lieux de travail par la réalisation de visites d'entreprises ;
- de contrôler périodiquement l'évaluation des risques ;
- d'assurer la formation des responsables des travailleurs par la mise en place d'un service d'action sociale et sanitaire ;

§5- La médecine d'entreprise

Elle est régie par :

- l'arrêté n° 2806 du 08 Juillet 1968 organisant la médecine d'entreprise modifié par le décret n° 2003-1162;
- les articles 128 à 130 du code du travail

La règle est que tout employeur est tenu d'adhérer ses travailleurs à un SMIE, en vue de leur assurer une prestation médicale.¹⁹

Ses rôles sont de surveiller la santé des travailleurs de chaque entreprise et de prévenir contre les accidents de travail et des maladies professionnelles.

¹⁹ Art 17 du décret n° 2003-1162 organisant la médecine d'entreprise : « Tous les Employeurs sont tenus d'adhérer à un service médical interentreprises, ou éventuellement de participer à sa création, lorsqu'ils sont situés dans un rayon de trente kilomètres d'un service médical inter-entreprise existant, ou dans une localité où l'emploi de travailleurs rend nécessaire la création d'un tel service ».

Section II : Les autorités judiciaires

Les litiges individuels qui peuvent naître dans le cadre des relations de travail sont traités par une juridiction d'exception spécialisée. La juridiction répressive est également compétente pour juger toute infraction pénale au code du travail.

§1- La juridiction d'exception : le tribunal du travail

A- Composition

Le tribunal du travail siégeant dans chaque tribunal de première instance est composé :

- d'un magistrat professionnel
- d'un assesseur employeur
- et d'un assesseur travailleur

B- Compétence

Il a une compétence strictement limitée par la loi, il est compétent pour connaître :

- des différends individuels entre le travailleur et son employeur
- différends nés de l'interprétation de la loi ou de la convention collective
- différends nés à l'occasion du contrat de travail
- des différends non conciliés devant l'inspection du travail régulièrement saisi

Le principe est que la compétence territoriale du tribunal est celui du lieu de travail du travailleur. Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le travailleur peut porter le litige au tribunal de son domicile ou à celui de son employeur.

Une chambre sociale est instaurée au niveau de la cour d'appel, ainsi qu'au niveau de la cour suprême au cas où l'une des parties n'est pas satisfaite de la décision de la juridiction inférieure.

C- Procédure

- **la gratuité** : elle garantit l'accès des travailleurs à la justice ;
- **la saisine** : elle est faite par déclaration orale ou écrite adressée au greffe du tribunal du travail après procès-verbal d'échec de conciliation devant l'inspection du travail ;
- **la citation et la comparution des parties** : elles peuvent être représentées ou assistées par un salarié ou un employeur appartenant à la même branche d'activité, un représentant des organisations syndicales ou patronales auxquelles elles sont affiliées, un avocat régulièrement inscrit au barreau ;
- **la tentative de conciliation devant le tribunal du travail** : tout comme devant l'inspecteur du travail, avant tout débat, le tribunal du travail doit procéder à une tentative de conciliation ;

§2- La juridiction répressive

Les infractions relatives aux relations de travail sont traitées par le tribunal correctionnel et punies par des peines correctionnelles. Elles sont :

- les infractions de discrimination sont définies comme tout traitement discriminatoire fondés sur la race, la religion, le sexe, l'appartenance syndicale, les opinions politiques ;
- toute discrimination relative aux conditions de travail, à la rémunération, au non respect des règlements protecteurs concernant la femme ;
- et les infractions relatives au mauvais traitement ou violence portant atteinte à l'intégrité physique ou morale ;

Les sanctions pénales édictées par le code du travail dans ses articles 255 et suivants, sont censées être plus dissuasives que les sanctions civiles.

La procédure en droit pénal du travail ressort de la compétence des inspecteurs du travail pour la constatation des infractions prévues par les articles 255 à 262 du code du travail. *Cf. annexe 02*

Section III : Les représentants des travailleurs et des employeurs

Ces sont les délégués du personnel et le comité d'entreprise.

§1- Les délégués du personnel

A- Election

Ils sont prévus par :

- l'article 32 de la constitution malgache ;
- les articles 153 à 158 du code du travail ;
- l'arrêté n° 28968/2011 du 06 Octobre 2011 fixant le mode d'élection et le statut des délégués du personnel ;

Ils sont obligatoirement élus dans les établissements où sont employés plus de 11 salariés. Leur mandat est de 2 ans et ils peuvent être réélus.

B- Missions

Ils ont pour mission:

- de présenter aux employeurs, toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant notamment les conditions du travail, la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et le taux de salaire ;
- de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires qui n'auraient pas été satisfaite au niveau de l'entreprise ;
- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs et à la protection sociale et, de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- d'étudier avec l'employeur toutes mesures tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;

- de faire part à l'employeur de leurs avis et suggestions sur les mesures de licenciements envisagées en cas de diminution d'activités ou de réorganisation intérieure de l'établissement ;

Ils ont donc essentiellement pour mission de présenter à l'employeur ou à ses représentants la réclamation individuelle et collective intéressant tous les travailleurs de l'entreprise.

Son institution tend à veiller à une application correcte de la réglementation du travail en vigueur et ce droit est reconnu par la constitution malgache de 2010 dans son article 32 « Tout travailleur a le droit de participer notamment par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination des règles et des conditions du travail ».

§2- Les délégués syndicaux

Ils sont prévus par :

- les articles 150 à 152 du code du travail
- le décret n° 2011-490 sur les organisations syndicales et la représentativité

Ils sont élus par la section syndicale de l'entreprise et à la différence des délégués du personnel, les délégués syndicaux ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations des travailleurs membre du syndicat auquel ils représentent.

§3- Le comité d'entreprise

Il est prévu par :

- les articles 159 à 167 du code de travail ;
- le décret n° 2005-728 du 08 Novembre 2005 portant organisation et fonctionnement du comité d'entreprise ;

Il est institué dans toutes les entreprises occupant à partir de 50 travailleurs permanents. C'est un organe consultatif bipartite car il est composé des représentants élus des travailleurs et des délégués syndicaux d'une part et par l'employeur ou ses représentants, d'autre part.

Il est consulté et émet son avis sur toutes les questions intéressant la vie des travailleurs : conditions de travail, affaires sociales et culturelles, environnement du travail, différend du travail.

§4- Le règlement intérieur

Il est prévu par les articles 168 à 172 du code du travail. Il s'agit d'un document écrit par lequel, l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à :

- l'organisation technique de l'établissement ;
- la discipline générale, en déterminant la nature et le degré de sanctions susceptibles d'être prononcées ;
- ainsi que les dispositions de procédure garantissant les droits à la défense, les règles d'hygiène et de sécurité nécessaire à sa bonne marche ;²⁰

²⁰ Article 168 du code du travail

DEUXIEME PARTIE :

LES RÉALITÉS DANS LES ENTREPRISES FRANCHES TEXTILES

CHAPITRE I : LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES TEXTILES À MADAGASCAR

Les enquêtes effectuées par la FES et le BIT en 2010 ont été réalisées auprès de 19 entreprises textiles réparties dans les branches de la confection, du tricotage, et de la broderie.²¹ Les informations tirées de ces enquêtes ont été d'une aide importante pour nous car elles nous ont permis de combler des informations manquantes, et d'avancer un peu plus dans notre étude.

Même si l'enquête menée par la FES remonte 3 ans de cela, les données y afférentes sont restées constantes et restent toujours d'actualité concernant le profil des travailleurs. Force est de constater que les manifestations des conditions de travail et les pratiques de l'emploi au sein de ces entreprises n'ont pas changé.

Notre propre enquête effectuée avec l'équipe du Service Régional du Travail et des Lois Sociales d'Analamanga, depuis Novembre 2012 jusqu'au Mai 2013 a été réalisée auprès d'une quinzaine d'entreprises dont 15 employeurs et une centaine de travailleurs.

Que ce soit à Madagascar ou dans d'autres pays, il existe toujours des problèmes rencontrés par les travailleurs, engendrant des mécontentements face aux employeurs. Ces problèmes sont liés à leurs conditions de travail qui dans certains cas sont respectées mais, la plupart du temps sont bafouées par les employeurs.

- **Le profil des travailleurs**

D'après l'enquête, on a pu diviser le profil en quatre groupes :

- *l'âge des travailleurs* : on a remarqué une domination de salariés jeunes avec une forte proportion de femmes. L'âge moyen est de 27 ans pour les hommes et 28 ans pour les femmes. Cependant, la moitié des travailleurs se trouve entre 19 à 24 ans ;

²¹ Source : Etude : Les entreprises franches textiles à Madagascar, Friedrich-Ebert-Stiftung, p.07, 2009

- *l'univers des entreprises franches textiles est un secteur d'emploi de prédilection pour les femmes et les jeunes* : une partie importante de l'effectif des entreprises franches du textile est composée de femmes. L'étude effectuée par le BIT sur l'état des lieux des entreprises franches à Madagascar en 2009 a établi que 71,1% des employés sont des femmes et 28.9% des hommes ²²;
- *la situation matrimoniale* : 92% des travailleurs ont une charge de famille d'environ 4 personnes par ménage. On a remarqué une forte prédominance des travailleurs mariés avec un taux de 65,4%. Les personnes veuves ou divorcées représentent 7% avec une fréquence plus marquée pour les femmes ;
- *le niveau d'instruction* : les travailleurs se caractérisent par un niveau d'instruction relativement élevé, avec la majorité qui a atteint le premier cycle de l'enseignement secondaire. 20% des hommes ont un niveau universitaire contre 11% seulement pour les femmes. Les travailleurs n'ayant pas achevé le cycle de l'enseignement primaire représentent 14% de l'ensemble ;

Selon eux, l'existence des entreprises franches constitue pour la plupart d'eux l'unique opportunité d'emploi.

- **La structure des emplois**

On a constaté que les types de poste occupés par les ouvriers et les employés dans la branche textile sont divers

Tableau 03 : Postes occupés par les travailleurs

Source : Service Régional du Travail et des Lois Sociales d'Analamanga, 2012

²²Source : Etude : Les entreprises franches textiles à Madagascar, Friedrich-Ebert-Stiftung, p.15, 2009

Catégorie	Postes occupés
professionnelle	
M1	Petites mains : retirer les petits fils sur les vêtements déjà cousu Folding : plier les vêtements Packing : les emballer
M2	Mending : réparer les vêtements à l'aide d'une aiguille Finition : terminer leur confection
OS1	Pressing : les repasser Knitting : tricoter à l'aide d'un crochet Stitching : coudre avec une machine Broderie : orner une étoffe de motifs à un produit, par exemple une nappe Pointeur : celui qui marque les travailleurs présents et absents Machiniste : s'occupe de la bonne marche des appareils et machines
OS2	Magasinier : chargé de garder les produits et d'en assurer la distribution Contrôleur de qualité : vérifie l'état des produits finis Mécanicien : répare tous les instruments et appareils en panne
OS3	Machiniste, contrôleur de qualité
OP1	Superviseur : contrôle tous les travaux sans entrer dans le détail Responsable de chaîne : assure la continuité des travaux de différentes étapes Echantillonnage : choisit les échantillons qui serviront à une exportation par exemple
OP2	Chef d'équipe : dirige une équipe par secteur, exemple chef d'équipe de la catégorie pressing Responsable de chaîne
OP3	Chef d'équipe, responsable de chaîne

On a également remarqué une forte prédominance des femmes dans les catégories M1, M2 et OP1. Pour ceux des OS3 et OP2, ce sont surtout les hommes qui occupent le poste de machiniste et contrôleur de qualité.

Tableau 4: Effectif des hommes et des femmes selon les postes occupés

	M1	M2	OS1	OS2	OS3	OP1	OP2	OP3
Hommes	15,4	27,3	54,2	40	63,6	20	66,7	50
Femmes	84,6	72,7	45,8	60	36,4	80	33,3	50
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Service Régional du Travail et des Lois Sociales d'Analamanga, 2012

L'affectation aux différentes postes de travail est fonction de la compétence et de l'acquisition d'expérience. Néanmoins, les employeurs veillent à assurer que les travailleurs deviennent polyvalents.

Parmi les postes de travail les plus qualifiants, figurent les postes de machinistes, les spécialistes en coupe, la maintenance. Dans l'ensemble, les ouvriers qui ont eu l'opportunité d'occuper des postes analogues peuvent aisément valoriser leurs compétences sur le marché.

Au niveau des postes d'encadrement technique, la qualification des personnels nationaux ne répond pas toujours aux attentes des entreprises franches, ce qui les amène souvent à faire appel aux étrangers plus expérimentés. La raison est que les travaux manuels ainsi que l'utilisation des machines nécessitent un apprentissage long, le niveau de qualification est acquis en fonction de la capacité d'adaptation individuelle et la volonté des travailleurs.

Section I : Les conditions générales de travail

Sous section I : L'accès à l'emploi et le contrat de travail

§1- L'absence d'agence de recrutement

L'enquête a relevé que plus de la moitié des entreprises franches recoure au mode de recrutement direct:

- ce sont les salariés au sein de l'entreprise qui proposent des personnes membres de leur entourage ou par le biais des relations personnelles ;
- ils se manifestent par des tris devant le portail des usines ;

Ces pratiques constituent une discrimination à l'égard des travailleurs car la convention n° 111 sur la discrimination en matière d'emploi et profession, l'article 28 de la constitution malgache et l'article 5 alinéa 1 du code de travail prohibent la discrimination à l'embauche. Le contenu de ces trois textes prescrit le droit à l'égalité de chances et de traitement pour tous les travailleurs, il ne faut pas qu'il ait une discrimination pour quelque motif que ce soit.

On a conclu que ce mode de recrutement direct permet aux employeurs de choisir ceux qui semblent parfaite à leurs yeux favorisant toute discrimination; dans ce cas, elle consiste à traiter différemment, de façon moins favorable, certains individus, en raison soit de leur sexe, soit de leur handicap, quelle que soit leur aptitude à remplir les exigences du poste.

Pour le cas de recrutement par le biais des relations personnelles, en général, ces travailleurs disposent déjà d'une expérience professionnelle qui leur procure un avantage en cas de vacance de poste ou de nécessité de recrutement pour cause d'affluence de commandes à honorer dans un court délai, ces derniers ne sont même pas tenus de faire un essai.

On a constaté également que l'état de santé de certains travailleurs constitue un grand frein à leur recrutement. Certaines femmes soutiennent que leur grossesse constitue un motif du refus de leur embauche. Selon les dire des responsables du personnel, leur discrimination est fondée

par les contraintes particulières de leur entreprises qui doivent obligatoirement honorer des commandes en un temps très court , alors que l' état de santé de ces femmes qui sont parfois sujets à des arrêts de travail longs et fréquents ne peut pas satisfaire ces commandes , c'est la raison pour laquelle ils ne recrutent pas les femmes enceintes.

Quoique, même si les responsables procèdent par voie d'agence, il peut toujours y avoir une discrimination au moment de l'embauche si par exemple ils tombent sous le cas des femmes enceintes, dans ce cas il pourra toujours les refuser.

Pour éviter la discrimination, il est préférable que le mode de recrutement se fasse par voie formelle comme l'annonce dans les journaux, agences, médias ...et non par le biais des relations personnelles ni par des tris devant les portails car cela rompt l'égalité de chance de tout travailleur d'accéder à un emploi.

Il est à noter qu'aucun texte malgache ne prévoit le principe du mode recrutement par voie formelle, c'est pour cela que personne n'accorde de l'importance au mode de recrutement, encore moins les entreprises franches.

Mais comment le droit du travail malgache pourrait t-il protéger les travailleurs si lui-même présente des lacunes ?

§2- La suite du recrutement : le contrat de travail

Selon les enquêtes, il y a ceux qui déclarent être signataires d'un contrat de travail dès leur embauche, mais d'autres travaillent encore sans contrat de travail.

A- Les travailleurs avec contrat de travail

91% des travailleurs ont un contrat de travail .C'est un acquis très favorable à la sécurisation de leur emploi, malgré cela ils rencontrent encore des problèmes.

Il est régi par l'article 6 du code travail. Le principe énonce qu'il doit être constaté par écrit au moment de l'embauche précisant au moins la fonction, la catégorie professionnelle, l'indice

minimum de classification, le salaire du travailleur et la date d'effet du contrat. Il est rédigé en malgache ou en français et est établi en double exemplaire : le premier tenu par l'employeur et le second remis immédiatement au travailleur après signature.

Ce qui se passe dans la pratique c'est que certaines entreprises rédigent les contrats en français, d'où les travailleurs se plaignent de leur irrégularité car ils ont peu de connaissance et compréhension du contenu mais aussi parce qu'ils sont poussés à les signer sans même avoir pris le temps d'en lire et ils n'en reçoivent même pas la copie. Les irrégularités se manifestent surtout par l'inadéquation de leur classification professionnelle face à leur emploi réel, tel est le cas d'un travailleur qui occupe le poste de pressing alors que son contrat de travail prévoit qu'il fait partie de la catégorie professionnelle M1.

Plus de la moitié des travailleurs ne parle que le malgache, il est donc judicieux de modifier l'article 6 du code car il est de portée générale s'appliquant à tous les secteurs d'activités et ne s'adapte pas aux situations spécifiques des entreprises franches.

Ils sont régis sous trois types de contrat, à savoir :

- le contrat à durée indéterminée ;
- le contrat à durée déterminée ;
- le contrat à l'essai ;

1- Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Le principe est que le contrat de travail est conclu sans limitation de durée et que chacune des parties peut y mettre fin à tout moment.

Le CDI est donc un contrat dans lequel les parties n'ont stipulé aucun terme à leur engagement et résiliable à tout moment par la volonté unilatérale des parties tout en respectant un délai de préavis.

Plus de 71% des travailleurs sont régis sous ce contrat, la raison est que les postes qu'ils occupent ont un caractère permanent, par exemple le tricotage, les repassages. Comme ils ont

vocation à faire carrière dans l'entreprise à cause des travaux qu'ils doivent exécuter à chaque commande , les employeurs sont obligés de les régir sous CDI.

Le principe est donc la conclusion d'un CDI. Mais pourquoi y a t-il de nombreux contrats d'exception ?

On trouvera les réponses en examinant successivement les exceptions à ce principe.

2- Le contrat à durée déterminée (CDD)

L'article 8 du code de travail régit cette première forme d'exception au CDI. Il s'agit effectivement d'un contrat d'exception car les parties n'ont plus la liberté de choisir le type de contrat, c'est seulement dans des cas particuliers limitativement énumérés par la loi qu'ils peuvent conclure ce CDD à savoir:

- les travaux qui ne durent pas plus de deux ans ;
- qui n'entrent pas dans les activités normales de l'entreprise ;
- et qui portent sur un ouvrage déterminé dont sa réalisation constitue le terme du contrat ;

C'est un contrat caractérisé, au moment de sa conclusion, par l'existence d'un terme fixé par les parties ou lié à un événement dont la survenance future est certaine même si elle ne dépende pas de la volonté des parties.

15% des travailleurs enquêtés sont régis par ce type de contrat. Lors de l'interview des responsables du personnel, on leur a demandé pourquoi certains travailleurs sont ils sous CDD ?

Leur raison est que : soit ils remplacent des salariés absents, par exemple, en congé ou des salariés dont le contrat de travail sont suspendus pour cause de maladie ou de maternité, soit ils sont là pour honorer de commandes exceptionnelles et urgentes à cause de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

La durée du contrat varie selon les raisons pour lesquelles les travailleurs sont embauchés.

3- Le contrat ou l'engagement à l'essai

Deux textes nationaux régissent ce type de contrat :

- l'article 35 à 43 du code travail ;
- le décret n° 2007-008 du 9 janvier 2007 fixant les formes, la durée et autres modalités de l'engagement à l'essai ;

L'engagement à l'essai est un contrat renouvelable une fois et dont la durée maximale ne peut excéder 3 mois pour les catégories ouvrières.

Les raisons qui conduisent les contractants à conclure ce type de contrat est qu'il permette d'une part, à l'employeur de porter un jugement mieux éclairé sur la compétence et l'aptitude professionnelle du travailleur à tenir à l'emploi et d'autre part, au salarié de vérifier si la tâche confiée lui convient

Il s'agit d'une situation délicate pour chacun car le contrat de travail est signé et valide, pourtant à tout moment l'une des parties peut décider de le rompre immédiatement, sans procédure, ni motif, ni indemnité.

5% des travailleurs ont été soumis à une période d'essai, avec un renouvellement de la période d'essai pour 2% d'entre eux. Ce taux de pourcentage de renouvellement s'avère très faible, la raison est que les employeurs constatent que certains travailleurs ne s'adaptent pas à l'environnement du travail ni à ses fonctions d'où il leur a fallu de ne plus renouveler leur contrat. D'autre coté, la plupart des travailleurs à l'essai quittent leur emploi avant même que l'essai ne finisse car l'emploi ne leur convient pas. Pour ces 2%, les employeurs veulent encore un peu plus de temps pour apprécier leur compétence avant de retenir les plus meilleurs.

En ce qui concerne le délai de l'essai, des travailleurs se plaignent de l'irrégularité et de l'abus, ils sont engagés pendant 5 ou 6 mois, ensuite ces derniers conditionnent le renouvellement de leur essai ou la rédaction du contrat de travail définitif sous conditions. Elles se manifestent soit par le paiement d'un pot de vin, soit par le chantage de nature sexuelle. Par crainte et par soif d'emploi, certains cèdent face à cela mais ceux qui ont refusé ont été renvoyés sur le champ.

B- L'absence d'un contrat de travail écrit

10% des travailleurs enquêtés travaillent encore sans contrat de travail. Il s'agit de ceux effectuant des travaux qui ne durent pas, le plus souvent ce sont ceux qui attendent le recrutement devant le portail de l'entreprise, et au cas où il y a un ou des travailleurs absents alors l'employeur procède à leur embauchage mais dès que les titulaires du poste reviennent, alors ils doivent quitter le lieu du travail.

Sous section II : La rémunération et les conditions de travail

§1- Le paiement du salaire minimum

A- Le salaire de base

C'est l'ensemble des sommes ou avantages dont le travailleur va bénéficier du fait de l'existence de son contrat de travail. Il remplit une fonction vitale au profit des travailleurs car il constitue l'unique revenu.

Quatre textes régissent le salaire:

- les articles 53 et 55 du code du travail instituant le principe du salaire minimum d'embauche et l'égalité de rémunération entre les deux sexes ;
- le décret n° 2012-390 fixant la valeur des points d'indices et salaire minima d'embauche et d'ancienneté professionnelle ;

- le décret n° 2013-476 portant fixation des indices et des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle ;
- la Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération entre tous les travailleurs ;

1- Le principe du salaire minimum d'embauche (SME)

La règle selon laquelle la fixation des rémunérations relève du contrat librement passé entre l'employeur et le travailleur est limitée par l'obligation aux employeurs de verser un salaire minima ou salaire minimum d'embauche à leurs travailleurs prévue par l'article 55 du code du travail. La constitution de 2010 ne prévoit pas expressément le salaire minimum d'embauche mais elle proclame la garantie des droits sociaux tels le principe d'une rémunération juste et équitable.

Dans le but de garantir au travailleur un salaire de subsistance, il était nécessaire de fixer un plancher en dessous duquel aucun salaire ne peut descendre.

Il y a également les articles 2 du décret n° 2012 – 390 et du décret n° 2013-476 fixant à 100 011 et 108 019 Ar le montant du SME pour la catégorie M1 du secteur non agricole.

Malgré la crise, 60% des entreprises franches textiles respectent ces montants imposés par les décrets en ce qui concerne les travailleurs de catégorie M1 avec un salaire à partir de 100 000 Ar. Selon les responsables, il est toujours important de se conformer à la loi pour éviter les litiges et mésententes sur le lieu de travail.

Par contre, 30% des entreprises déclarent ne pas encore se conformer à ce décret avec un montant de 70 000 Ar ; les raisons évoquées par les travailleurs sont :

- non atteinte des commandes, insuffisance des quantités de production d'où les employeurs sont insatisfaits de leur travail ;
- incompetence et non maîtrise de leur emploi ;

Signalons que les employeurs concernés par ce cas ont refusé de nous répondre lors des interviews. Le non respect du SME s'explique par le fait que l'économie tient toujours le social en otage d'où, même si les agents de l'administration du travail sont au courant de cette pratique, ils sont réticents pour engager une poursuite contre l'employeur dans l'unique but de préserver l'emploi des travailleurs concernés par ce fait. D'autant plus qu'ils sont dépourvus de moyens d'action.

2- L'égalité de rémunération entre les deux sexes

La convention n° 100 prévoit l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Cela signifie que le taux de rémunération des travailleurs doit être fixé sans discrimination fondée, directement ou indirectement, sur leur sexe. De même, le code du travail dans son article 53 stipule également ce principe.

L'enquête effectuée auprès des hommes et des femmes de catégorie identique fait apparaître que le montant de leur rémunération est presque identique, excepté le montant à partir de 200 000 Ar avec un taux plus élevé chez les hommes car leurs postes nécessitent certaines qualifications dont les femmes n'ont pas.

Tableau 5: Classification de la rémunération selon le sexe

Classification de la rémunération selon le sexe		
Rémunération Ar	Hommes (%)	Femmes (%)
[70 000 -100 000 [31.6	29.6
[10 0 000 -150 000[50.9	54.9
[150 000 -200 000[12.2	14.1
[200 000 - [5.4	1.4
Total	100	100

Source : Service Régional du Travail et des Lois Sociales d'Analamanga, 2012

B- Les systèmes de rémunération des travailleurs

Les articles 57 et 58 du code de travail prévoient 2 systèmes et stipule que les taux minima des salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail au temps, à la pièce ou au rendement sont affichés aux bureaux des employeurs et aux lieux de paie du personnel.

Dans la pratique, les employeurs adoptent une autre méthode combinant les deux systèmes, ce qui est de loin favorable aux travailleurs.

1- Le système de rémunération au temps

Il est fixé au temps de travail du travailleur indépendamment de la quantité de travail qu'il a effectué. Ce temps de travail peut s'agir du nombre d'heure auquel il a travaillé ou salaire horaire, mais il peut aussi s'agir du salaire mensuel qui est le plus avantageux.

Rares sont les travailleurs ayant déclaré être rémunérés au temps. Selon eux, ils ne rencontrent pas vraiment de difficultés car peu importe la quantité de commandes qu'ils ont produit, le montant de leur salaire reste le même.

2- Le système de rémunération à la pièce ou au rendement

Il s'agit d'une forme d'incitation à la production car les travailleurs sont payés en fonction de la quantité qu'ils produisent.

30% des travailleurs sont rémunérés à la pièce. C'est la base pour déterminer leur salaire. La règle est qu'il faut que chacun d'eux atteigne un objectif de production maximal. Le paiement de leur salaire se fait alors suivant le nombre de pièces qu'ils ont produites dont le calcul se fait en fonction des objectifs fixés et des normes de production.

Ces travailleurs évoquent que même s'ils produisent beaucoup ils sont toujours payés au salaire minimum d'où ils se sentent lésés car ils ne savent pas comment les employeurs déterminent le prix de la pièce, d'autant plus qu'ils travaillent jusqu'au soir et les weekends pour gagner plus alors qu'ils sont moins payés.

3- Le problème du target

70% déclarent être rémunérés sur la base du target. Il consiste en une quantité minimale de production à réaliser pendant la durée légale du travail. Il s'agit d'un recours à un mode de rémunération combinant la rémunération au temps et celle à la pièce. Les travailleurs qui arrivent à dépasser le target dans les limites de l'horaire normal bénéficient d'un bonus variable en fonction de la quantité produite.

Ces travailleurs contestent ce système car il y a un manque de transparence sur la détermination du target. Selon eux, il permet à l'employeur de fixer et modifier le quota à sa guise.

Cela est dû au fait que le comité paritaire d'arbitrage des entreprises franches sur le système de rémunération à la pièce prévu par l'article 58 n'est toujours pas mis en place ; la raison est qu'il est tellement difficile de fixer un prix pour chaque pièce car les activités au sein des entreprises franches textiles sont diverses.

Notons que cette méthode de fixation de salaire sur la base du target est critiquée par les syndicats des travailleurs car elle implique une cadence de travail inhumain.

C- Les accessoires de salaire

Elles peuvent être des avantages en nature mais aussi des compléments du salaire accordés au travailleur à l'occasion de son travail.

Dans les deux cas, elles constituent un élément de la rémunération et ils sont soumis au régime juridique du salaire c'est-à-dire qu'ils sont pris en considération pour le calcul du salaire minimum, des congés payés, du préavis et du licenciement pour celui qui en bénéficie.

1- L'avantage en nature

Il peut se présenter sous diverses formes (nourriture, logement...), et d'après les enquêtes, on a remarqué que ce sont surtout les indemnités en nourriture que les employeurs accordent à leurs travailleurs dans les entreprises textiles.

Il faut préciser que si cet avantage est prévu dans le contrat du travail, alors il fait partie intégrante du salaire et l'employeur n'a pas le droit de le refuser au travailleur bénéficiaire. Par contre, si rien n'a été prévu, l'employeur peut effectuer une retenue sur le salaire pour rembourser ce qu'il lui avait accordé.

Le décret n° 74 -083 du 1^{er} Mars 1974 sur l'augmentation du salaire fixe le montant de la retenue sur salaire.

Dans la pratique, plus de la moitié des employeurs que nous avons enquêtés accordent une indemnité de restauration à chacun de ses travailleurs pour la catégorie ouvrière, d'une valeur de 500 Ar par jour. Selon 75 % d'entre eux, cet avantage n'est pas prévu dans leur contrat, d'où leur employeur procède à une retenue quand vient le jour de paiement de leur salaire.

Pour le reste, il est prévu dans le contrat donc il n'y a pas de retenue, pourtant ils estiment ne pas être satisfait du montant qui pour eux est trop faible.

Voici comment l'employeur procède au retenue : pour un repas par jour, le montant du retenu équivaut à : $1 * \text{taux horaire du salaire minimum garanti}$, par exemple pour la catégorie M1 (577 Ar)

2- Le complément de salaire

On rencontre également des pratiques diverses, mais le plus accordé est la prime de production. D'après les employeurs, c'est par souci d'obtenir un résultat satisfaisant qu'ils accordent cette prime et les bénéficiaires ne pas sont nombreux. Les raisons pour laquelle ils

ont en bénéficiant sont surtout parce qu'ils atteignent une production très accrue et malgré la quantité qu'ils arrivent à atteindre, leurs productions sont aussi meilleures en qualité.

Satisfait de leur travail, les employeurs leur accordent une prime à chacun d'un montant à partir de 50 000 Ar mais il y a ceux qui arrivent à gagner plus de 100 000 Ar. Les travailleurs concernés affirment être satisfaits de ces montants.

§2- La durée du travail

Le droit du travail ne saurait remplir sa fonction protectrice que par la fixation d'une durée légale maximale afin d'éviter les excès de temps de travail qui nuisent à la santé des travailleurs. Or durant les enquêtes, on a observé une tendance vers le prolongement de la durée légale prévue dans les entreprises franches.

Deux textes régissent la durée du travail :

- la convention de l'OIT n° 47 du 14 juin 1935 fixant la durée légale du travail ;
- et l'article 75 du code de travail ;

Le principe qui ressort de ces textes prévoit que la durée maximale de travail est fixée à 40 heures par semaine et la durée journalière est de 8 heures et peut être répartie en plusieurs façons.

A ce principe, des exceptions ont été admises mais elles sont soumises à des autorisations pour éviter les abus, elles peuvent être soit des travaux exécutés pendant la nuit soit pendant les weekends.

A- Le principe de la durée légale du travail

Les heures de travail hebdomadaire sont fixées à 40 heures maximales et celles journalières peuvent être réparties de différentes manières sans dépasser 8 heures par jour :

- soit 8 heures par jour pendant les 5 jours ouvrables : du lundi au vendredi ;

- soit 6 heures 40 minutes par jour du lundi au samedi ;
- soit elles les répartissent de façon inégale entre 6 jours de travail sans dépasser les 8 heures ;

Il ressort de notre enquête également que 68 % de la catégorie ouvrière travaillent du lundi au samedi et 32 % du lundi au vendredi sans compter les heures supplémentaires qu'elle effectue les weekends. D'après les travailleurs, le principe de la durée légale journalière n'est jamais respecté car tous les jours ils travaillent plus de 8 heures : ils rentrent à 7 heures du matin et font une pause à midi, ils reprennent le travail à 13 h et ne terminent qu'à 17 ou 18 heures.

Si l'on compare à d'autres secteurs, on peut dire qu'il y a une violation flagrante de la durée légale prévue par l'article 75 du code du travail, car dans les entreprises franches, les travailleurs doivent travailler plus de 10 heures dans la journée sans compter les travaux de nuit qu'ils doivent effectuer. Or, dans les grands magasins de vêtements par exemple, les vendeurs travaillent 8h par jour soit de 9h du matin à 17h.

Mais pourquoi, cette différence de traitement alors que tout travailleur dans n'importe quel secteur est assujetti au même code du travail ?

On peut répondre par un motif de nécessité économique car les employeurs sont sur un marché concurrentiel très rude, d'où, ils doivent accélérer leur production pour ne pas perdre les clients.

B- Les dérogations

Il s'agit des heures de travail effectuées en dehors de la durée légale et de la durée considérée comme équivalente. Dans les entreprises franches textiles, elles concernent les heures supplémentaires et le système d'équivalence.

1- Les heures supplémentaires

Il s'agit des heures effectuées au delà de la durée normale du travail, justifiées à titre temporaire pour les travaux urgents, exceptionnels, saisonniers, ou par un surpoids

extraordinaire du travail, nécessité de maintenir ou d'accroître le niveau de production, pénurie de main d'œuvre.²³

Elles sont prévues par :

- le décret n° 72- 226 du 06 Juillet 1972 portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés
- la loi n° 2007-037 du 14 janvier 2007 sur les zones et entreprises franches à Madagascar ;
- les articles 75 alinéa 3 et 76 du code du travail ;

Selon l'esprit de ces textes, dès lors qu'un travailleur a accompli les heures supplémentaires, ces dernières donnent lieu à une majoration.

Dans son article 5, le décret n° 72 -226 prévoit que :

- pour chacune des 8 premières heures supplémentaires accomplies dans la semaine : le salaire horaire du travailleur sera majoré de 30 % ;
- ensuite, pour les heures suivantes : il sera majoré de 50% ;

S'agissant particulièrement des entreprises franches, l'article 5.6 alinéa 3 de la loi n° 2007-037 permet aux employeurs la possibilité de recourir aux heures supplémentaires sur simple déclaration auprès de l'inspection du travail territorialement compétente pour les 5 premières heures, au-delà, l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoirement requise. L'absence de réponse de la part de ce dernier dans un délai de 3 jours ouvrés vaut autorisation.

Le résultat de nos enquêtes montre que près de 86% des travailleurs effectuent des heures supplémentaires, les hommes et les femmes sont tous concernés. Selon eux, elles sont

²³ Définition jurisprudentielle : Cour d'Appel d'Antananarivo N° 270 du 16 Novembre 1995, Dossier 179/89

réalisées généralement le samedi et le dimanche et ils en effectuent environ en moyenne 14 heures par semaine :

- le samedi : de 7 heures à midi ensuite de 13 heures à 17 heures ;
- le dimanche : de 7 heures à midi ;

En raison, semble-t-il, de la crise financière, les entreprises franches du textile enregistrent une baisse de commandes qui se répercute au niveau du volume de travail. Il est rare, par conséquent, que le volume hebdomadaire d'heures supplémentaires dépasse les 20 heures.

Tableau 06:Durée hebdomadaire des heures supplémentaires dans les entreprises franches textiles

Durée par semaine	Travailleurs (en %)
Inférieure ou égale à 12 heures	37
13 à 20 heures	62
20 à 30 heures	1
Total	100

Source : Enquête réalisée avec le Service Régional du Travail et des Lois sociales d'Analamanga, Novembre 2012

Il y a un fort recours aux heures supplémentaires dans les entreprises franches textiles, les raisons sont :

- du côté des employeurs : leur exécution est importante en période de haute saison surtout à cause des impératifs du respect des délais de commandes ;
- selon les travailleurs : elles constituent un complément de leur salaire en complétant leurs revenus ce qui les aide à satisfaire les besoins de leur famille ;

Lors des enquêtes, plus de la moitié des travailleurs se plaignent des irrégularités en ce qui concerne la procédure de demande d'autorisation et le paiement des heures supplémentaires.

- **Les irrégularités administratives**

Lors des visites d'entreprises que nous avons effectuées avec les inspecteurs du travail, la plupart des travailleurs se plaignaient du non respect de l'obligation de demande préalable pour la réalisation des heures supplémentaires. Selon les employeurs, ce manquement résulte du délai imposé par les clients dans la livraison des produits, ce qui n'est vraiment pas une raison valable.

A titre d'illustration, en 2012, l'inspection du travail n'a reçu que 35 demandes alors que plusieurs entreprises ont effectué des heures supplémentaires.²⁴

Ils ont également évoqué un dépassement des normes car le fait de devoir atteindre les objectifs de production très élevés les oblige à effectuer de nombreuses heures supplémentaires tous les weekends. Cela renforce la pression sur eux et nuit à leur santé

- **Les irrégularités financières**

Elles se manifestent sous diverses formes : soit le paiement se fait régulièrement avec une fiche de paie mais les travailleurs se plaignent de l'inexactitude du pointage des heures effectuées ; ils perçoivent moins que les heures supplémentaires effectives qu'ils ont faites. Souvent, le paiement se fait sous forme de forfait : en réalité les employeurs prévoient un montant qui varie selon les entreprises 20 000 Ar à 100 000 Ar et quand vient le jour du paiement peu importe le nombre d'heures supplémentaires effectué par les travailleurs, ils perçoivent un montant fixe. En outre, s'ils essayent de réclamer ce qui leur devrait être dû, ils sont menacés tacitement de licenciement, d'où ils préfèrent rester dans le silence.

Afin de se protéger, certains employeurs invoquent leur méconnaissance sur la réglementation des majorations des heures supplémentaires or « nul n'est censé ignorer la loi ».

²⁴Source : Rapport d'activités du Service Régional du Travail et des Lois sociales d'Analamanga, Année 2012

Dans d'autres secteurs, on rencontre également des irrégularités dans le calcul des heures supplémentaires, c'est le cas par exemple des vendeurs dans les pharmacies qui se plaignent de l'abus de leurs employeurs.

De ces irrégularités, on peut tirer les limites du droit du travail: en ce qui concerne l'inspection du travail : même si elle est au courant du non respect par certains employeurs des réglementations des heures supplémentaires, elle est dépourvue de moyens d'actions pour les obliger à s'y conformer. Tout ce qu'elle peut faire c'est de régulariser les droits de ceux qui ont déposé une doléance auprès de l'inspection pour la majoration des heures supplémentaires non payées. En ce qui concerne la juridiction du travail : la procédure est tellement longue et peut prendre des années, si bien que même si la décision du juge est en faveur du travailleur, ce dernier ne travaille plus au sein de l'entreprise d'où il préfère abandonner sa requête. Pour les employeurs, surtout les responsables du personnel, leur ignorance sur les réglementations en vigueur entraîne des préjudices aux travailleurs.

2- Le système d'équivalence

Il y a aussi le régime d'équivalence qui autorise l'employeur à ne pas rémunérer certaines heures de travail effectué par le travailleur. Il s'agit des travailleurs dont les fonctions comportent habituellement des heures creuses et des temps morts pendant lesquels ils n'ont rien à faire mais restent malgré tout à la disposition de leur employeur.

D'après l'article 79 du code de travail, les catégories d'emploi et les heures d'équivalences dans les différentes branches d'activités sont déterminées par un décret pris après avis du conseil national du travail.

Dans les entreprises franches, ce sont les personnels de gardiennage et de surveillance qui en sont concernés ; selon eux, ils effectuent des heures de travail hebdomadaire supérieur à 56 heures, cette durée est équivalente à 40 heures et est rémunérée comme telle.

§3- Les repos et congés

La législation sur le travail a également pour but de permettre à tout travailleur de bénéficier d'un temps de repos nécessaire à l'épanouissement de son bien être.

Malgré quelques défaillances, généralement, les employeurs respectent ce droit au repos des travailleurs.

A- Le temps de repos

Il s'agit de « toute période qui n'est pas du temps de travail ». Cette définition mérite une réflexion²⁵.

1- Principe : le repos journalier

Chaque travailleur a un besoin physiologique de se reposer, par conséquent, il doit bénéficier d'un temps de repos la nuit.

Dans la pratique, les travailleurs affirment bénéficier d'un repos journalier sauf en période où les commandes augmentent et pendant laquelle ils doivent travailler la nuit.

2- Dérogation : le travail de nuit

Il s'agit d'une dérogation au principe du repos journalier que tout travailleur doit bénéficier. Dans les entreprises franches, il concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Il est régi par:

- la convention de l'OIT n° 171 sur le travail de nuit adoptée en 1990 ;
- le décret n° 72- 226 du 06 Juillet 1972 portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés ;
- le décret n° 2007-007 du 9 janvier 2007 fixant les modalités de prise en charge par l'employeur du transport et de la sécurité des travailleurs de nuit ;

²⁵ Droit communautaire, article 2 de la directive du 23 Novembre 1993

- la loi n° 2007-037 du 14 janvier 2007 sur les zones et entreprises franches à Madagascar ;
- les articles 83 à 85 du code de travail ;

Ces textes définissent le travail de nuit comme tout travail effectué entre 22 heures à 5 heures du matin et doit être déterminé par l'autorité compétente c'est-à-dire par l'inspecteur du travail.

D'après l'article 3 du décret n° 72 -226 susvisé, si le travail de nuit est habituel c'est-à-dire effectué tous les jours, alors le salaire horaire du travailleur concerné sera majoré de 30% ; par contre s'il est occasionnel, il sera de 50%.

L'article 84 du code du travail ainsi que l'article 1^{er} du décret n° 2007-007 disposent que l'employeur est tenu d'assurer le transport et la sécurité de ses employés travaillant la nuit.

Comme nous avons eu l'occasion d'en parler précédemment, les hommes ainsi que les femmes sont tous concernés par ce travail.

En effet, on remarque une grande contradiction entre trois textes : d'une part, l'article 85 du code du travail qui interdit le travail de nuit des femmes, et d'autre part, la convention n° 171 et l'article 5.6 alinéa 1 de la loi n° 2007-037 sur les zones et entreprises franches qui l'autorise

Donc, depuis la levée de cette interdiction, les femmes sont toutes autorisées à effectuer des travaux de nuit.

Généralement, dans la pratique, les travailleurs n'ont recours au travail de nuit que pendant les périodes de haute saison où les commandes parvenues à l'entreprise sont importantes. Ces périodes sont très variées.

D'après nos enquêtes, l'horaire de leur travail commence à partir de 19 heures jusqu'à 2 heures du matin et souvent certains travaillent jusqu'à l'aube parce qu'il n'y a pas de

transport, mais cela est rare, car dans la plupart des cas, leur transport est assuré par l'entreprise.

Ce sont les femmes avec un taux de 59 % qui effectuent beaucoup plus le travail de nuit contre 41 % pour les hommes²⁶, la raison est qu'il s'agit d'une opportunité pour eux d'avoir accès à des ressources égales à celles des hommes.

En ce qui concerne les demandes d'autorisation du travail de nuit auprès de l'inspection du travail, plus de la moitié des travailleurs enquêtés disent que leurs employeurs ne respectent pas cette procédure et qu'ils sont toujours obligés de travailler malgré cela. Ce propos est affirmé par les inspecteurs de travail qui ont fait l'objet de notre interview, selon ces derniers, rares sont les employeurs qui envoient une demande d'autorisation or nombreuses sont les entreprises qui ont recours au travail de nuit. A titre d'illustration, seulement 12 demandes ont été déposées auprès de l'inspection du travail en 2012.

Selon la plupart des employeurs, la raison principale pour laquelle ils ne respectent pas la procédure de demande d'autorisation ainsi que le mode de calcul des majorations c'est leur méconnaissance des réglementations de travail en vigueur. D'après eux, il y a trop de textes qui régissent le travail de nuit d'où ils ne savent plus quelle disposition ne doit être appliquée.

La protection des travailleurs de nuit est donc limitée par la diversité des textes qui le régissent si bien que les employeurs n'arrivent pas à les maîtriser.

En outre les dispositions code du travail concernant le travail de nuit sont de portée générale, ce n'est que dans la loi sur les entreprises franches qu'on peut le retrouver or l'article qui le prévoit est incomplète, elle ne précise pas le mode de calcul des majorations ni la procédure de demande d'autorisation.

Il y a le décret n° 72- 226 qui fixe les majorations mais il est très ancien et ne répond plus au besoin des travailleurs.

¹⁴**Source** : Service Régional du Travail et des Lois sociales d'Analamanga, Année 2012

3- Principe : le repos hebdomadaire

Il est régi par :

- la convention n°14 de l'OIT sur le repos hebdomadaire ;
- l'article 3 du décret n° 62-150 du 28 Mars 1962 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours fériés chômés et payés ;
- l'article 80 du code du travail ;

Les principes de ces textes sont simples :

- tout salarié a droit au minimum un droit de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives ;
- il doit être donné en principe le dimanche sauf autorisation des autorités administratives compétentes à titre exceptionnel ;

La pratique nous révèle que la plupart des travailleurs bénéficient de 24 heures de repos hebdomadaire.

4- Dérogation : le travail du dimanche

Lorsque les travailleurs effectuent des heures supplémentaires le weekend, ils ne chôment pas le dimanche. Selon les ouvrières de section pressing, leur repos hebdomadaire est le lundi et elles travaillent le dimanche.

Généralement, dans les autres secteurs comme ceux des vendeurs des grands magasins, ces derniers ne travaillent pas le dimanche, d'où ils bénéficient automatiquement du repos dominical.

5- Les jours fériés et les ponts

Ils sont prévus par :

- les articles 22 à 30 du décret n° 62-150 du 28 Mars 1962 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours fériés chômés et payés ;
- le décret n° 72- 226 du 06 Juillet 1972 portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés ;
- les articles 81 et 82 du code du travail ;

En principe, les jours fériés et les ponts sont chômés et payés. On a remarqué que ces textes n'interdisent pas de façon générale le travail pendant ces jours, mais il en résulte que le salaire horaire de ceux qui travaillent exceptionnellement pendant ces jours est majoré de 50%.

La liste des jours fériés et ponts fait l'objet d'un décret pris en début de l'année.

D'après l'enquête, 95 % des travailleurs confirment la jouissance du repos pendant les jours fériés et rares sont ceux qui y travaillent. Pour les restes, ils évoquent que travailler pendant ces jours ne les pose pas de problème mais c'est surtout au niveau des majorations de la rémunération qu'ils se sentent lésés. Selon eux, les employeurs calculent le montant de leur salaire à leur guise et profitent de l'ignorance des travailleurs sur les dispositions légales.

D'après l'inspection du travail également, la plupart des employeurs font travailler ses travailleurs sans leur autorisation. Seulement 8 demandes sont parvenues au Service de l'inspection du travail d'Analamanga pendant l'année 2012.²⁷

6- Le congé payé

C'est la suspension annuelle du contrat de travail pendant laquelle le travailleur reçoit sa rémunération habituelle.

Il est prévu par :

²⁷Source : Rapport d'activités du Service Régional du Travail et des Lois sociales d'Analamanga, Année 2012

- la loi n° 71-025 du 23 Novembre 1971 portant ratification de la convention n°132 de l'OIT ;
- les articles 86 à 90 du code du travail ;

La règle est que tout travailleur acquiert un droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de 2,5 jours par mois calendaire soit 30 jours par an car il est acquis après 12 mois de service effectif au sein de l'entreprise. Le « service effectif » recouvre les périodes où le travailleur a réellement travaillé dans l'entreprise mais également celles où son travail aurait été interrompu pour cause de maladie ou d'accident de travail.

Il faut souligner que le droit au congé a un caractère d'ordre public, chaque travailleur a donc l'obligation de jouir son congé ; cela est stipulé par l'article 12 de la convention n°132 « tout accord prévoyant son abandon moyennant une indemnité est nulle ».

Presque tous les travailleurs bénéficient de leur droit au congé. Seulement, ils ne sont pas souvent satisfaits car dans la majorité des cas, leur départ est programmé par les employeurs durant la basse saison de production or la plupart d'entre eux veulent en bénéficier surtout pendant les périodes de grandes vacances afin de passer du temps avec leur famille.

Notons qu'auparavant selon eux, les entreprises franches pratiquaient le système de « vente ou achat de congé » qui consistait à ce que le travailleur demandait à son employeur qu'il soit payé au lieu de jouir son droit au congé et vice versa pour l'employeur. Ce système qui est formellement interdit par la loi n'est plus pratiqué de nos jours.

a- La modalité de la prise de congé

Dans la pratique, comme nous avons dit précédemment, il est décidé par les employeurs en période où les commandes sont très faibles, par exemple dans une entreprise de 1000 ouvriers, il y a un roulement de départ, 15 d'entre eux partent en congé pendant une semaine, et après leur retour, les autres en bénéficient également.

Dans certaines entreprises, elles ont procédé autrement car pour elles, il y a la fermeture annuelle d'entreprise pendant les fêtes de fin d'année et débute souvent du 31 Décembre au

06 Janvier; dans ce cas, tous les travailleurs bénéficient de congé annuel mais seulement de 07 jours.

Et dans d'autres, il y a la combinaison de ces deux procédés, les travailleurs semblent satisfaits car ils jouissent de 15 jours de congé par an.

b- Le paiement du congé annuel

La situation se diffère selon que le travailleur est encore sous les ordres de son employeur ou que son contrat de travail est rompu avant qu'il ne jouisse de son congé.

▪ Contrat de travail en cours

En principe, le montant du congé doit être égal au douzième de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence.²⁸ La rémunération totale est composée de son salaire de base et tous les accessoires versés en contre partie de son travail.

▪ Contrat de travail résilié

Lorsque le contrat de travail est résilié au cours de l'année de référence, avant même que le salarié ait pu bénéficier de son congé, l'article 90 du code de travail stipule qu'il doit alors recevoir pour la fraction de congé correspondant à la période de travail qu'il a effectué, une indemnité compensatrice.

Même en cas de faute commis par le travailleur, celle-ci est toujours dû par l'employeur.

Durant les enquêtes, on n'a pas remarqué de problèmes concernant le paiement du congé annuel.

B- Les congés et permissions

²⁸ Article 89 du code du travail

L'idée est de permettre au travailleur de pouvoir, en certaines occasions, se soustraire à l'exécution de son contrat de travail pour se consacrer à d'autres types d'activités.

1- Evénements familiaux

D'après les enquêtes, 91 % des travailleurs dans les entreprises franches bénéficient d'une autorisation exceptionnelle d'absence.

Il faut remarquer que le code du travail malgache ne prévoit pas de façon expresse ce cas mais il prévoit tout simplement de manière générale la durée limite du droit de congé en cas d'événement familial. Ainsi, l'article 87 dans son alinéa 5 dispose que les permissions exceptionnelles accordées au travailleur à l'occasion d'événements de famille sont limitées à 10 jours par an, sauf dispositions plus favorables des conventions collectives.

Dans la pratique, en cas de lacune des textes, les praticiens du droit du travail peuvent toujours se référer aux dispositions des conventions collectives. A titre d'exemple, voici un extrait des dispositions d'une convention collective en ce qui concerne la durée d'absence en cas d'événements familiaux :²⁹

- mariage du travailleur : 4 jours ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un enfant ou de son conjoint : 2 jours ;
- décès d'un parent : 1 jour ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;

Selon les travailleurs, les événements pour laquelle ils demandent souvent d'autorisation d'absence sont le mariage, la naissance et le décès d'un membre de leur famille mais l'obtention des permissions n'est pas toujours satisfaisante et même s'ils en obtiennent, la durée est très courte.

²⁹ Source : données du Service Régional du Travail et des Lois sociales d'Analamanga, Année 2012

D'après les employeurs, ils ne peuvent pas s'aventurer à accorder une absence trop longue à un travailleur à cause des impératifs de production et de commande qu'ils doivent honorer à leurs clients dans un délai très précis.

Certains travailleurs évoquent aussi que certains employeurs diminuent la durée de leur absence. A titre d'exemple, le travailleur a droit à 3 jours de permission à la naissance d'un enfant, or dans la pratique l'employeur n'octroie qu'un jour à ce titre.

Il n'y a pas de problème en ce qui concerne leur rémunération car ils sont toujours payés.

2- Activités syndicales

L'institution des représentants des travailleurs dans les entreprises franches s'accompagne de l'attribution de crédits d'heure.

L'article 158 du code de travail prévoit qu'ils disposent d'un crédit mensuel de 15 heures pour l'accomplissement de leurs fonctions. Cette durée qui n'est pas cumulable, est rémunérée et considérée comme temps de travail.

D'après les sources de nos enquêtes, seul 1/3 d'employeurs autorise les absences relatives aux fonctions syndicales et même s'ils obtiennent une autorisation, leur crédit d'heure ne dépasse jamais 8 heures par mois.

Selon eux, les raisons pour laquelle leur employeur refuse l'exercice de leur activité syndicale sont : la crainte de revendications des droits sociaux par les travailleurs (respect des lois en vigueur) et la peur d'une manifestation sociale pouvant entraîner des préjudices à la production et à la bonne marche de l'entreprise (grève...)

La protection des travailleurs des entreprises franches textiles est limitée non seulement à cause de leur ignorance concernant leur droit, mais aussi à cause la liberté laissée aux employeurs pour l'application des principes en vigueur.

Il est évident que les travailleurs ne savent pas quelles sont les dispositions qui régissent leur travail car il ya plusieurs textes manquants. Par exemple, en ce qui concerne les durées d'absence pour événements familiaux, aucun texte de loi ne les prévoit, d'où les employeurs en profitent pour limiter cette durée.

Sous section III : La sécurité des travailleurs

Elle concerne la sécurité physique de chaque travailleur par la mise en place des règles d'hygiènes et de sécurité au sein de l'entreprise ainsi que les différents risques qui s'exposent aux travailleurs.

§1-Les conditions d'hygiènes et de sécurité dans les entreprises

En général, on a remarqué que les entreprises franches accordent une importance aux conditions d'hygiènes et de sécurité de ses travailleurs malgré celles qui ne veulent pas les appliquer.

A- Les principes

Les conditions d'hygiènes et de sécurité dans les entreprises sont régies par les articles 110 à 127 du code du travail ;

Nous pouvons en dégager les principes:

- d'une part, l'employeur est obligé de fournir tous les moyens nécessaires pour préserver la santé de ses travailleurs au sein de son entreprise : équipements, habillements adéquats, lieux de travail tenus en état de propreté...³⁰ ;
- et d'autre part, chaque travailleur est soumis aux mesures de sécurité et d'hygiène imposées par l'employeur sur le lieu du travail³¹ ;

B- Etat des lieux

³⁰ Article 110 et 112 du code du travail

³¹ Article 111 du code du travail

Après plusieurs descentes sur les lieux, on a remarqué que 75 % des entreprises franches affichent des notes de service pour l'hygiène et la prévention contre les accidents et le port des équipements de prévention contre les accidents et des maladies est obligatoire. Exemples : masque, tablier, calot, combinaison et bottes pour les machinistes.

En ce qui concerne les moyens de prévention, 73 % d'entre elles disposent d'équipements contre les incendies : extincteur, issues de secours, plans d'évacuations.

Dans la pratique, l'espace occupé par les travailleurs dans les entreprises franches est généralement satisfaisant mais il y a quand même certaines d'entre elles qui ne se conforment pas à la norme entraînant des risques aux travailleurs.

Même si les employeurs fournissent des moyens pour prévenir contre les maladies et les accidents sur le lieu de travail, et avec ou sans prudence, les travailleurs ne sont pas toujours à l'abri des risques de maladies et des accidents.

§2- Les risques au travail

A- Les maladies

S'agissant des risques de maladies, les travailleurs évoquent fréquemment leur vulnérabilité :

- aux maladies respiratoires à cause de l'air chargé de poussières de textiles ;
- à la fatigue due aux excès de travail et au fait de rester debout pendant toute la journée ;
- aux évanouissements à cause du manque d'aération et de la chaleur dans l'entreprise ;

B- Les accidents

Quant aux risques d'accidents, les travailleurs évoquent les accidents provoqués par les courts-circuits électriques, l'insuffisance des issues de secours en cas d'incendie, l'utilisation des machines à coudre et des aiguilles entraînant la déchirure des mains, les brûlures dues aux repassages.

Malgré les efforts constatés dans la prévention des maladies et des accidents, la pratique nous révèle que chaque travailleur s'expose au danger sur son lieu de travail. A titre d'illustration, depuis l'année 2009 jusqu'en 2012, le nombre d'accidents de travail enregistré auprès de la CNaPS est d'environ 450 par an.

Tableau 7: Statistique d'accident de travail du secteur textile depuis 2009 à 2012

ACTIVITÉS	2009	2010	2011	2012
ARTICLES D'HABILLEMENTS	364	315	304	287
ARTICLES TEXTILES	0	1	7	6
BONNETERIE, ARTICLES EN TRICOT	29	27	38	27
CONFECTION D'OUVRAGES DIVERS EN TISSUS	22	28	33	35
FILATURE, TISSAGE DES TEXTILES	40	66	85	65
TOTAL	455	437	467	420

Source : Base de données CNaPS, Avril 2012

Nous pouvons conclure qu'en matière de prévention d'hygiène et de sécurité, la protection des travailleurs est limitée car tout d'abord, à Madagascar la loi en vigueur n'est pas développée, elle énonce tout simplement des mesures comme l'obligation d'utiliser des extincteurs sans préciser le nombre suffisant ; ou le port obligatoire des gants et blouses mais sans son caractère contraignant.

Ensuite, le pouvoir public est incapable de faire respecter les lois en vigueur, c'est la raison pour laquelle certaines entreprises profitent pour ne pas s'y conformer. Même si les autorités

administratives compétentes constatent lors des visites d'entreprises que les employeurs ne respectent pas les conditions exigées pour la prévention des risques sur le lieu du travail, en dépit des sanctions édictées par les articles 258 à 260 du code de travail, elles sont réticentes à engager une poursuite malgré le refus de mise en œuvre des recommandations émises, à cause des sanctions pécuniaires non dissuasives qui est de 400 000 à 1600 000 Ar seulement, un montant qui ne signifie pas grand-chose pour les employeurs, mais aussi des sanctions d'emprisonnement de 6 mois à 1 an jamais appliquées car il est difficile pour un juge de condamner un chef d'entreprise.

Et enfin, les travailleurs ne sont pas informés sur la nécessité et l'importance du port d'équipement de prévention et de protection car même si les agents du service d'action sociale et sanitaire de la CNaPS donnent des formations aux responsables d'entreprises, ces derniers ne les transmettent pas aux travailleurs.

Sous section IV : La rupture du contrat de travail

La règle est que le contrat du travail n'a pas vocation à l'éternité, à tout moment chacune des parties peut décider de le rompre. La limite apportée à cette règle est qu'il ne faut pas que celui qui a l'initiative de rompre abuse de son droit au détriment de l'autre partie ; d'où, la rupture abusive est interdite et elle est sanctionnée par des dommages intérêts.

§1- Principe : le droit de rompre le contrat à tout moment

Il est soumis à des règles qui diffèrent selon le type de contrat.

A- Le contrat à durée indéterminée (CDI)

La rupture du CDI est régie par :

- les articles 18 à 30 du code du travail ;
- le décret n° 2007-009 du 9 janvier 2007 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ;

La règle est que la résiliation d'un CDI est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Le préavis est donc l'obligation pour le travailleur dans ce cas on l'appelle une « démission » ou pour l'employeur appelée « licenciement » d'aviser l'autre partie de sa décision de mettre fin au contrat.

L'exception est que la résiliation peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde prévue dans le règlement intérieur ou apprécié souverainement par les juges.

1- Les formes et causes de rupture

Dans la pratique, la forme de rupture la plus rencontrée est celle du licenciement. Effectivement, depuis l'année 2009, on connaît tous que la crise politico-économique a frappé Madagascar et ce jusqu' à maintenant. Plusieurs entreprises franches ont arrêté provisoirement leur travail et d'autres ont fermé définitivement leur porte. Cela a eu des conséquences sur des milliers d'employeurs qui ont perdu leur emploi.

La première forme de licenciement affirmée par 93% des travailleurs enquêtés est celui ayant pour motif économique. Selon eux, elle est devenue très fréquente à cause de la crise.

Selon les employeurs que nous avons interviewés, les raisons pour laquelle ils procèdent au licenciement économique sont diverses : soit, ils doivent fermer définitivement leur entreprise car il n'y a plus de commandes de la part de leurs clients potentiels et ils sont obligés d'effectuer un licenciement collectif de tous les travailleurs. Tel est le cas en 2011, 42 entreprises ont fermé leur porte et 1723 travailleurs ont été licenciés³², soit, parce que l'entreprise n'arrive plus à supporter les charges du personnel trop élevée face à la réduction accrue des commandes, ils doivent donc procéder à la compression du personnel en supprimant certains emplois. Selon la même source, en 2011, 37 entreprises textiles ont dû réduire l'effectif de son personnel et 2134 travailleurs ont fait l'objet de compression, soit,

³²**Source : Rapport d'activités du Service Régional du Travail et des Lois sociales d'Analamanga, Année 2011**

par la suite d'un ou plusieurs cas de chômage technique. Pendant cette période, ils ferment temporairement leur entreprise et suspend tous les contrats de travail. Après quelques mois, les affaires reprennent et le travail reprend .Ensuite revient la crise et ils sont encore une fois suspendu.

Signalons que le fait pour une entreprise de procéder à des chômages techniques discontinus suppose qu'elle n'arrive plus à supporter la crise et qu'elle n'a plus de clients, cela entraîne sa fermeture définitive et le licenciement de tous les travailleurs. C'est le cas en 2010, une entreprise ayant procédé à 32 fois de chômage technique discontinu a fini par fermé ses portes, 23786 travailleurs ont été licenciés.

La deuxième forme est le licenciement pour motif personnel affirmé par 5 % des travailleurs. La cause est inhérente à la personne du travailleur licencié. D'après les responsables, un travailleur est licencié parce que soit, il a commis un vol répétitif des objets dans l'usine pendant son travail. Exemple : pantalons..., soit, il n'arrive pas à atteindre le target qui lui est fixé. Dans ces cas, l'employeur est obligé de licencier le travailleur.

En ce qui concerne la démission, 2% des travailleurs ont affirmé cette forme de rupture. La principale raison est que certains ne supportent pas la pénibilité du travail surtout pendant la haute saison où les commandes sont accrues. Mais il y a aussi ceux qui trouvent d'autres emplois avec des conditions meilleures, donc ils préfèrent démissionner.

2- La procédure de licenciement

Elle est prévue par les articles 21, 22 et 25 du code du travail et notons que la procédure se diffère selon que le licenciement soit individuel ou collectif.

Ainsi, pour que le licenciement individuel soit valable, l'employeur doit :

- convoquer par lettre écrit le travailleur à un entretien préalable, en indiquant l'objet de l'entretien, et ce, en cas d'absence du conseil de discipline au sein de l'entreprise ;

- respecter une procédure offrant certaines garanties au travailleur, dont principalement le droit à la défense et l'assistance d'un témoin de son choix ;

Dans la majorité des cas, cette procédure reste méconnue par la plupart des travailleurs.

Si généralement, l'employeur respecte son obligation d'informer le salarié de sa décision, la forme écrite de la convocation comme exige la loi n'est pas souvent respectée car certains informent les travailleurs concernés verbalement. La plupart d'entre eux ne sont même pas au courant de leur droit de défense, leur octroyant la possibilité de se faire assister par une personne de leur choix lors de l'entretien, d'où ils n'ont pas un argument pertinent pour présenter leur défense.

Pour le licenciement collectif, l'employeur doit :

- consulter au préalable le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et leur fournir tous les renseignements sur les motifs, la situation financière de l'entreprise, le plan de redressement projeté, la liste du personnel concerné par catégorie professionnelle, la priorité de réembauche et l'évolution de l'emploi dans l'entreprise ;
- ces derniers doivent donner leur avis dans les vingt jours ;
- ensuite, il doit saisir obligatoirement l'inspecteur du travail qui doit émettre son avis dans les quinze jours ;

3- La durée du préavis

D'après l'article 2 du décret n° 2007-009 du 9 janvier 2007 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et de sa catégorie professionnelle.

Nous pouvons donc voir ci-dessous la durée de préavis du groupe professionnel des ouvriers et employés et leur ancienneté dans l'entreprise.

Ancienneté de service	Groupe professionnel		
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Moins de 8 j	01 jour	02 jours	03 jours
Moins de 3 mois	03 jours	08 jours	15 jours
Moins de 1 an	08 jours	15 jours	01 mois
Plus de 1 an	10 jours	01 mois	01 mois et demi
Plus de 3 ans	Plus 2 jours par année de service dans la limite totale de :		
Plus de 5 ans	01 mois	01 mois et demi	02 mois

Dans la pratique, ça ne se passe pas comme ce qui est prévu :

- en matière de licenciement, nombreux sont les travailleurs qui affirment ne pas connaître cette durée. D'après un travailleur licencié, il se sent bafoué dans ses droits car il a travaillé pendant 2 ans au sein d'une entreprise, catégorie looping mais il n'a reçu son préavis que 3 jours avant la cessation définitive de son contrat. Ce n'est qu'au moment de notre enquête qu'il a su qu'il y avait une loi qui régissait la durée du préavis ;
- à cause de l'ignorance des travailleurs, les employeurs profitent pour ne pas respecter la loi ;
- en matière de démission, c'est le cas contraire car plus de la moitié des employeurs exigent de ses travailleurs démissionnaires le respect du délai de préavis. A défaut, ils sont obligés de payer une indemnité de préavis ;

B- Le contrat à durée déterminée (CDD)

La rupture du CDD est régie par l'article 17. En principe, le contrat doit être maintenu jusqu'à l'arrivée du terme convenu par les parties, mais à l'exception, ces dernières peuvent y mettre fin d'un commun accord, en cas de force majeure et d'une faute lourde.

1- L'arrivée du terme

C'est l'échéance prévue ou la date à laquelle le contrat prend fin. En réalité, lorsque le terme est arrivé, le contrat est rompu de plein droit sans que l'employeur ni le travailleur ait à observer un quelconque préavis. Ils reprennent automatiquement leur entière liberté sans responsabilité ni indemnité. Comme les travailleurs régis sous ce contrat sont peu, on n'a pas remarqué de difficulté après la rupture.

2- La rupture d'un commun accord

Selon l'adage populaire « ce que les parties ont fait, elles peuvent le défaire », la loi permet cette forme de rupture basée sur le consentement mutuel des deux parties. Mais dans la pratique, elle est rare selon les travailleurs, car les employeurs n'acceptent pas qu'ils quittent leur emploi avant l'échéance :

- soit, pour des raisons de production car c'est durant la haute saison que certains travailleurs décident de rompre à cause de la pénibilité du travail or il faut honorer les commandes des clients ;
- soit parce qu'ils n'ont pas encore trouvé d'autres travailleurs pour remplacer les démissionnaires ;

3- La faute lourde

Il s'agit d'une faute d'une extrême gravité, commise dans une intention de nuire et rend impossible la continuité du contrat.

En principe, le règlement intérieur doit prévoir les fautes disciplinaires susceptibles d'être commises ainsi que leurs sanctions³³ mais dans la pratique, souvent les employeurs abusent cette situation en qualifiant de faute lourde toute faute comme le retard sur le lieu du travail, le refus d'exécuter des heures supplémentaires pour des raisons de santé, d'où il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement la qualification donnée à la faute par l'employeur.

C- Le contrat ou l'engagement à l'essai

Sa rupture est régie par l'article 39 du code du travail. La règle est que le contrat peut être résilié sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à une indemnité sauf disposition contraire.

D'après notre enquête, voici des raisons qui poussent chacune des parties à rompre l'essai avant son échéance. Du côté des employeurs, c'est surtout la compétence du travailleur qu'ils recherchent pendant la période d'essai. Si les travailleurs sont incompetents malgré les formations de longue durée, ils préfèrent arrêter le contrat. Tel est le cas par exemple de ceux qui ne maitrisent pas les machines, les outils.

Du côté des travailleurs, ils ne supportent pas la pression au sein de l'usine, les conditions du travail sont pénibles surtout en ce qui concerne l'atteinte du target et l'exécution des heures supplémentaires les weekends.

§2- Limite : la rupture abusive

Malgré le principe de la liberté de rompre le contrat à tout moment, il n'est cependant pas absolu. Tous les types de contrat que nous avons vu précédemment sont susceptibles d'abus. L'article 20 du code de travail définit la rupture abusive comme une rupture effectuée sans

³³ Article 17 du code du travail

motif légitime, sans cause réelle et sérieuse c'est-à-dire dans l'unique dessein de nuire l'autre partie. Que ce soit la démission ou le licenciement, ils sont susceptibles d'abus et donne lieu à des dommages intérêts laissés à l'appréciation des juges.

A- Le licenciement abusif

Il se manifeste par différente manière, mais le plus invoqué par les travailleurs que nous avons enquêtés est le licenciement sans motif professionnelle et non conforme à la procédure définie à l'article 18 du code de travail.

Les juges du travail ont eu l'occasion de juger plusieurs affaires portant sur ce licenciement abusif, tel est le cas par exemple d'un jugement en date du 1^{er} Décembre 2004 qui opposait Dame RAVAOMALALA Vololoniaina Rosine contre la Société SALES Madagascar et dont les juges ont donné gain de cause à la requérante ayant été victime d'un licenciement abusif de la part de son employeur.³⁴ *cf. annexe 03*

B- La démission abusive

Il y a abus de droit de démissionner lorsque les conditions de départ du travailleur manifestent l'intention de nuire à l'entreprise. Dans la pratique, elle se manifeste par la démission soudaine du travailleur sans raison valable surtout pendant les périodes de haute saison ou encore lorsqu'un travailleur a décroché un autre emploi ailleurs.

Il existe peu de contentieux sur la démission abusive dans les entreprises franches textiles car selon les employeurs, ils préfèrent faire un règlement à l'amiable plutôt que de porter l'affaire devant la justice. Dans la plupart des cas, ils s'adressent à l'inspection du travail pour se prononcer s'il y a eu véritablement abus.

Selon les employeurs, il est rare que les travailleurs agissent ainsi ; c'est surtout en matière de licenciement que les travailleurs sont victimes d'abus.

³⁴ Jugement du tribunal de travail N° 661 bis du 01 Décembre 2004

Conclusion : Après analyse, on peut conclure que toutes les manifestations d'abus de la part des employeurs sont dus à l'ignorance des travailleurs concernant leurs droits, or « nul n'est censé ignorer la loi ». Les agents de l'inspection du travail ont pour rôle de faire connaître à ces derniers leurs droits par des séances d'information au sein des entreprises d'au moins 3 fois par an. Faute de moyen matériel et financier, ces agents n'arrivent pas à assurer leur rôle.

Section II : Les conditions particulières de travail et les relations professionnelles

Sous section I : La protection des femmes au travail

Dans les entreprises franches textiles, les femmes constituent 71,1% de la main d'œuvre. Elles travaillent dans différentes sections comme la coupe, la couture, la finition, le repassage ; celles possédant des expériences occupent les fonctions de chef d'équipe, chef de ligne, chef de section ou contrôleur de qualité.

Généralement, lorsque le milieu du travail est assuré par les femmes, un climat de respect mutuel doit s'instaurer entre les employeurs et les travailleurs ; pourtant dans les entreprises franches, ce n'est pas le cas car malgré les durs travaux que ces femmes doivent exécuter quotidiennement, elles subissent encore de violence de toute sorte de la part de leurs employeurs et des problèmes particuliers pour les femmes enceintes et celles en période d'allaitement.

§1- Le harcèlement

Depuis des années et jusqu' à maintenant, on a remarqué que le harcèlement des femmes fait toujours des ravages dans les entreprises franches. Malgré cela, ce phénomène est encore sous-estimé dans le monde du travail et Madagascar ne fait pas exception.

Sexuel ou moral, il a des conséquences graves pour les travailleuses qui en sont victimes.

A- Le harcèlement sexuel

Les textes qui le prévoient sont :

- la Résolution de l'OIT sur l'égalité des chances et d'accès au travail du 27 juin 1985
- l'article 5 du code de travail ;
- les articles 333 bis alinéa 2 et 311 du code pénal ;

Aux termes de l'article 5 alinéa 3 du code de travail, « est considéré comme harcèlement sexuel au travail, toute conduite non souhaitée, de nature sexuelle qui interfère avec le travail, conditionne l'emploi ou le déroulement normal de la carrière ou crée un environnement de travail intimidant ».

De part cette définition, on peut tirer que le harcèlement sexuel met en péril l'égalité sur le lieu de travail en mettant en jeu l'intégrité personnelle et le bien être des travailleuses, il nuit à l'entreprise en bafouant les fondements des relations de travail et entravant la productivité.³⁵

Dans la pratique, il se manifeste par des attouchements sur toute la partie du corps (attouchement des seins, succion de leurs organes génitaux) de la part de leur supérieur hiérarchique, des viols, et en cas de refus, elles s'exposent au licenciement.

Rares sont les travailleurs qui ont le courage de dénoncer cet acte. Or, selon les informations obtenues auprès de l'Inspection du Travail d'Analamanga, elles sont nombreuses à être victime et en 2012, ce service a enregistré 22 cas de harcèlement sexuel.

Les causes majeures de leur silence sont la peur de perdre leur emploi et la honte vis-à-vis de leur famille et de leur collègue au travail.

La juridiction répressive d'Antananarivo a également connu des cas de harcèlement sexuel dans les entreprises franches mais les jurisprudences sont tellement rares en raison de la réticence des victimes à dénoncer ce qu'elles subissent mais aussi, de la difficulté à

³⁵ Résolution de l'OIT sur l'égalité des chances et d'accès au travail du 27 juin 1985 paragraphe 5, à l'alinéa relatif aux conditions de travail et l'environnement de travail « les gênes de nature sexuelle sur le lieu de travail nuisent aux conditions de travail et aux perspectives de promotion des travailleurs ».

rapporter les preuves. Cependant, il existe des cas où les supérieurs hiérarchiques ont été condamné.*cf.annexe 04*

B- Le harcèlement moral

Il s'agit aussi d'une forme de violence qui n'est pas toujours perçue comme telle, mais qui fait beaucoup souffrir les ouvrières dans les entreprises franches.

Il est prévu par l'article 5 du code de travail qui dispose que : « tout salarié a droit au respect de sa dignité. Dans toutes les relations de travail, nul ne peut être victime de mauvais traitement ou de violence portant atteinte à l'intégrité physique ou morale prévue et sanctionnée par le Code pénal ».

De ce texte, on peut tirer la conséquence qui est l'atteinte à l'intégrité morale. La violence morale ou le harcèlement moral est condamnable.

Le code du travail n'a pas donné une définition du harcèlement moral, mais la Cour d'Appel d'Antananarivo, dans son arrêt n° 409 du 06 Décembre 2007 l'a défini comme « toute conduite geste, parole, comportement, attitude qui porte atteinte par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat du travail ».

Dans la pratique, selon les victimes, il se manifeste par des agissements humiliants et vexatoires de leur chef hiérarchique :

- fixation d'objectifs impossible à atteindre ou au-dessus de leurs compétences ;
- paroles blessantes ;
- non transmission des consignes ;
- multiplication des remarques ;

Comme le cas de l'harcèlement sexuel, même si certains employeurs agissent très mal envers elles, les victimes n'osent pas dénoncer ce qu'elles subissent. Il y a la crainte de licenciement

qui conduit les travailleuses surtout en charge de famille à endurer des situations aussi humiliantes et inacceptables surtout en ce temps de crise où le chômage persiste.

Pour les cas de harcèlement sexuel et moral, on a remarqué que le silence des victimes est la cause principale qui empêche de détecter ces actes pour ensuite punir les harceleurs. Il y a aussi ce sentiment comme quoi elles sont convaincues de perdre même si elles intentent une action devant la justice à cause de la difficulté des preuves, de la lenteur des procédures, et de la crédibilité des décisions rendus par les juges.

§2- Les droits des femmes

Il s'agit de la protection de la maternité pendant et après la grossesse.

A- Les femmes enceintes

Elles sont régies par les articles 94 à 96 du code de travail.

En principe, selon l'article 95 alinéa 1 du code de travail, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse constatée médicalement.

Dans la pratique, ce n'est pas toujours cas même si certaines entreprises respectent la règle, d'autres s'aventurent toujours à l'ignorer.

Selon les travailleuses, dès que les responsables du personnel sont au courant de l'état de grossesse de certaines d'entre elles, elles sont surveiller de près et au moindre faute, elles sont poussées à démissionner. Cette démission s'apparente la plupart du temps à un licenciement déguisé.

Ces fautes sont l'incapacité à assumer une tâche exigeant des efforts physiques, elles ne peuvent pas effectuer des heures supplémentaires ni travailler la nuit, la baisse de production par rapport au target, elles n'arrivent pas à atteindre les objectifs

Les employeurs pour les contraindre à démissionner invoquent l'inexistence de poste correspondant à leur état, d'où elles préfèrent rompre le contrat, au fond, c'est ce que les employeurs souhaitent c'est la raison pour laquelle on qualifie cette acte de licenciement déguisé.

Face à cela, on peut dire donc que la protection des femmes enceintes est limitée par la primauté de l'économie qui tient toujours le social en otage. Les employeurs veulent à tout prix satisfaire ses clients pour avoir plus de commandes sans tenir compte que la santé et le bien être de ces femmes sont aussi d'une importance capitale.

B- Les femmes après l'accouchement

Ce cas est prévu par les articles 97 à 99 du code de travail.

Selon l'article 97, à l'occasion de son accouchement, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant 14 semaines consécutives dont 6 semaines avant l'accouchement et 8 semaines après.

En réalité, 1/3 des entreprises franches que nous avons enquêtés ne respecte pas cette disposition. Selon les travailleuses concernées, elles sont obligées de travailler jusqu'à deux semaines avant leur accouchement et ce sont elles qui en font la demande car les responsables n'accordent pas du tout d'importance. Ensuite, elles doivent reprendre leur travail trois semaines après.

Il y a aussi des cas, mais ceux-ci sont très rares où elles accouchent dans l'enceinte de l'établissement et au milieu du travail faute de congé de maternité.

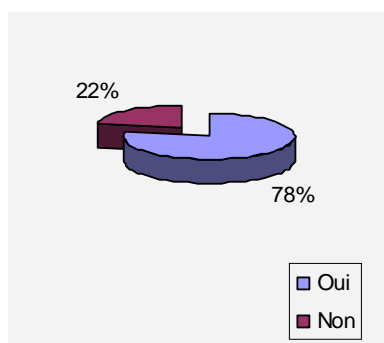
Du côté des employeurs, ils invoquent que le respect des commandes des clients ne les permet pas de laisser partir les travailleuses et en conséquence de laisser vaqué leur poste. De plus, même s'ils ont recours à des remplaçantes, ils ne sont pas satisfaits car il faudra encore un long moment pour les former.

En ce qui concerne la période d'allaitement, l'article 98 dispose que « pendant une période de 15 mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La

durée totale de ces repos, qui sont payés comme temps de travail, ne peut dépasser une heure par journée de travail ».

Selon les enquêtes ,78% des femmes jouissent de ce droit et elles ont le choix entre entrer tard au travail ou sortir une heure à l'avance.

Graphique 1:Jouissance du droit d'allaitement par jour



Source : Service Régional du Travail et des Lois Sociales d'Analamanga, 2012

Sous section II : Les délégués du personnel

Ils sont prévus par les articles 153 à 158 du code du travail. La règle est qu'ils sont obligatoirement élus dans les établissements où sont employés plus de onze salariés.³⁶

Dans la pratique, 26 % des entreprises franches textiles que nous avons enquêtées n'ont pas encore de délégués du personnel, même si l'exercice de leurs fonctions au sein des entreprises fait partie intégrante des droits des travailleurs et obligations des employeurs.

³⁶ Art 153 al 1 du code du travail

Nombreuses sont les raisons de cette situation. La première cause majeure est la méconnaissance de la législation en vigueur: les travailleurs ne savent pas qu'il faut élire des délégués pour protéger leur intérêt, ensuite, même si certains connaissent la loi, ils pensent que l'élection est sans intérêt pour eux, et que c'est juste une perte de temps, et enfin, les intimidations des employeurs car lorsque les travailleurs veulent procéder à l'élection, certains employeurs les en empêchent en faisant des menaces indirectes de licenciement.

Les employeurs invoquent leur méconnaissance sur la législation mais on sait tous que ce sont particulièrement eux qui refusent l'organisation des élections à cause de la crainte de représailles, des risques d'abus et de perturbations par les revendications de la part des travailleurs, une fois que les délégués sont élus.

Pour les entreprises où existent des délégués du personnel, leur attribution consiste d'habitude à présenter à leur employeur les réclamations individuelles ou collectives des travailleurs en matière des conditions de travail : taux de salaire, majoration des heures supplémentaires, saisir l'inspection du travail de toute plainte et réclamation relatives à des dispositions légales et réglementaires, veiller à l'application des dispositions concernant l'hygiène, la sécurité, la protection sociale et proposer toutes mesures utiles sur ce plan, formuler des suggestions et étudier avec l'employeur de toutes mesures visant à améliorer l'organisation et le rendement de l'entreprise.

En ce qui concerne leur licenciement, ils bénéficient d'une protection car selon l'article 156 « tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur doit être obligatoirement soumis à la décision de l'Inspecteur du Travail ».

Plus de la moitié des employeurs interrogés est au courant de cette protection particulière.

Notons qu'en 2102, l'Inspection du Travail d'Analamanga a enregistré plus de 56 demandes d'autorisation de licenciement.³⁷

³⁷**Source** : Rapport d'activités du Service Régional du Travail et des Lois sociales d'Analamanga, Année 2012

Il existe également des plaintes portées devant les juridictions de travail mais elles ne sont pas aussi nombreuses. *cf. annexe 05*

Sous section III : Les organisations syndicales

L'environnement de travail dans les entreprises franches textiles est marqué par des différends qui opposent les employeurs et ses travailleurs.

Face à cela, la loi a institué le droit syndical qui permettra aux travailleurs de résoudre ces conflits par le biais des délégués syndicaux.

§1- Les points litigieux

Les différends qui opposent le plus souvent les employeurs face aux travailleurs concernent :

- *les revendications salariales* : en matière de demande de paiement à l'avance des salaires avant les fêtes que les employeurs font les durs oreilles pour ne pas tenir compte de leur demande ; mais aussi en ce qui concerne l'augmentation de leur salaire ;
- *le mode de calcul des salaires à la pièce* : ils se sentent abusé face aux objectifs qu'ils doivent atteindre ;
- *la majoration d'heures supplémentaires et du travail de nuit* : les travailleurs se plaignent de l'inexactitude du pointage des heures effectuées ; ils perçoivent moins que les heures supplémentaires effectives qu'ils ont faites ;
- *la durée des permissions exceptionnelles* : les employeurs ne respectent pas la durée prévue par la loi ni la convention collective;

D'après les informations obtenues auprès de l'inspection du travail d'Analamanga, ce service a enregistré 1682 plaintes concernant ces points litigieux.³⁸

§2- Le droit syndical

³⁸Source : Rapport d'activités du Service Régional du Travail et des Lois sociales d'Analamanga, Année 2012

Pendant longtemps, l'exercice du droit syndical dans l'entreprise s'est heurté au pouvoir disciplinaire de l'employeur ; l'action syndicale constituait une faute. Plus tard un renversement s'est opéré, l'employeur qui met en obstacle l'action syndicale dans son entreprise commet un délit d'entrave.

C'est ainsi que la législation en matière de travail accorde des droits syndicaux. Il est garanti par :

- la Constitution de 2010 dans son article 31 ;
- la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
- la Convention n°98 sur le droit d'organisation collective et négociation collective ;
- l'article 136 du code de travail ;

Ce droit syndical est exercé par les représentants des travailleurs et des organisations syndicales, mais dans la pratique, force est de constater que cela ne plait pas aux employeurs entraînant des discriminations.

L'exercice du droit syndical a pour conséquence la discrimination de la part des employeurs. Selon des informations obtenues auprès de l'Inspection du Travail d'Analamanga, il existe des cas de discrimination ayant pour motif la qualité de délégué syndical et entraînant leur licenciement.

En 2012, 36 plaintes ont été déposées par les délégués syndicaux et 42 demandes de licenciement par les employeurs auprès de l'Inspection du Travail.³⁹

Selon les délégués victimes, la discrimination se manifeste surtout par des entraves à leurs fonctions : leur employeur ne les laisse pas sortir lorsqu'ils doivent exercer leur fonction en tant que délégué, il y a également des intimidations, du harcèlement moral et des licenciements sans respect de la procédure légale.

§3- Le règlement intérieur

Dans la pratique, les règlements intérieurs sont portés à la connaissance des travailleurs.

³⁹Source : Rapport d'activités du Service Régional du Travail et des Lois sociales d'Analamanga, Année 2012

Nous pouvons voir ci-dessous le contenu des règlements intérieurs qui diffère d'une entreprise à une autre, il porte principalement sur :

- **la politique d'embauche** : visite médicale d'embauche, test pratique obligatoire, recrutement à la libre discrétion de l'employeur ;
- **la politique de rémunération** : régime de paie au temps ou à la pièce, système de primes, moment de paiement des salaires ;
- **l'organisation du travail** : horaire et durée du travail, congés, absences et permissions exceptionnelles ;
- **la discipline générale** : respect des mesures d'hygiène et de sécurité, précautions pour éviter les accidents, pointages et fouilles obligatoires ;
- **et les sanctions** : remise à l'ordre, mise à pied, licenciement ;

Malgré l'existence des règlements intérieurs, les travailleurs se plaignent de l'insuffisance des clauses, par exemple elles ne font pas toujours mention du degré de sanction prévu selon la faute professionnelle, en outre, le contenu n'est pas traduit en malgache ce qui entraîne une difficulté de compréhension pour les travailleurs.

20 % des entreprises n'ont pas encore de règlements intérieurs à cause de l'inexistence de délégués du personnel d'où il leur est difficile d'en établir.

Sous section IV : La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

A Madagascar, la RSE est liée à la notion de développement durable. C'est une démarche des entreprises consistant à rechercher une performance sociale (bien être des travailleurs, santé...) et environnementale (emprunte écologique de l'entreprise, prise en compte de leur impacts sur l'environnement...).⁴⁰

Initié par les entreprises franches textiles, la RSE fait des émules. Elle ne rentre pas dans les obligations légales définies par l'Etat malgache mais il s'agit d'un engagement volontaire de l'entreprise elle-même vis-à-vis de ses travailleurs et de l'environnement. Ainsi, pour pallier

⁴⁰ Source : www.site-index.fr

le manque d'infrastructure de santé, d'éducation, le faible niveau de compétence, et la protection de l'environnement, les entreprises dépassent leurs obligations légales pour jouer un rôle dans le développement du pays.⁴¹

Les entreprises franches textiles ont mis en place un label RSE car cela permet d'améliorer leur image vis-à-vis de leurs clients à l'étranger.

Dans la pratique, les effets de l'adoption de la politique de RSE sont divers. Selon les travailleurs, ils sont mieux rémunérés par rapport aux autres secteurs, ils bénéficient d'une couverture sociale et médicale et ils sont formés de façon continue afin qu'il ait un véritable transfert de compétences envers les travailleurs malgaches.

Malgré cela, la plupart des travailleurs semblent ne pas être totalement satisfaits car il y a encore des entreprises qui n'adoptent pas la politique de RSE et même si elles en proclament à haute voix, ce n'est pas le cas dans la réalité.

Mais à quoi est due cette réticence ?

A Madagascar, la RSE fait face à un vide juridique, aucune loi ne traite cela. Néanmoins, la situation n'empêche pas aux employeurs de se lancer dans le domaine, pourtant, dans un marché concurrentiel, exiger d'une entreprise d'assumer des responsabilités sociales pourrait menacer sa compétitivité en raison du coût des démarches à engager.

CHAPITRE II : LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS

Le droit à la sécurité sociale est affirmé par la DUDH du 10 Décembre 1948 dans son article 22⁴². Il s'agit de la médecine d'entreprise et de la prévoyance sociale.

⁴¹ Source : Les entreprises s'engagent dans le social / www.Madahoax.com

⁴² « Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays »

Section I : La médecine d'entreprise

68% des entreprises franches y adhèrent dont 52 % à l'OSTIE et 16 % à l'AMIT.

Ces services sont réduits à ne fournir que de soins curatifs pourtant le rôle principal de la médecine du travail est l'aspect préventif. Les maladies les plus souvent traitées sont les problèmes respiratoires : rhinites, bronchites, l'asthme, les problèmes de peau : l'eczéma et les maux de dents

Malgré l'existence de ces services, la plupart des travailleurs critiquent leur qualité. Les raisons sont :

- ***l'insuffisance de personnel médical*** : d'où aggravation de leurs maladies car ils accèdent tardivement aux soins ;
- ***l'insuffisance des médicaments*** : ils se plaignent que les médecins ne leur donnent jamais les médicaments nécessaires pendant le traitement en invoquant la rupture de stock, alors ils doivent encore acheter ailleurs, ce qui augmente leurs dépenses ;
- ***l'effectivité de l'indépendance des médecins*** : les travailleurs malades bénéficient rarement d'un repos médical même s'ils ont en réellement besoin. Ils doutent sur l'indépendance des médecins car selon eux, ils pensent que ce sont leur employeur qui donnent des ordres à ces derniers de ne pas octroyer les repos médicales ;

De ces critiques, on peut déduire que même si la santé des travailleurs est prise en charge par les services médicaux d'entreprises, ces derniers sont loin d'être à l'abri des maladies à cause de la dépendance de certains médecins vis-à-vis des employeurs, soit à cause de l'insuffisance des médicaments. On remarque la forte influence des employeurs même en dehors de leur entreprise.

Section II : La prévoyance sociale

Elle est prévue par :

- le décret n° 69-145 du 08 Avril 1969 fixant le code de prévoyance sociale modifié par le décret n° 69-233 du 17 juin 1969 ;
- l'arrêté interministériel n° 5410/99 du 03 Juin 1999 fixant les taux de cotisations dues à la Caisse nationale de prévoyance sociale et portant réglementation de la clé de répartition de ces dits taux ;

Les principes sont :

- tout employeur est obligé d'affilier à la CNaPS son travailleur dans les 15 jours de son embauchage⁴³ ;
- il doit adresser à la Caisse, au cours du premier mois de chaque trimestre civil, un état nominatif des travailleurs au cours du trimestre précédent, mentionnant les périodes d'emplois et les salaires versés, ainsi que les informations nécessaires à l'immatriculation des travailleurs ;
- il doit verser à la Caisse, à l'appui de cet état, sa propre cotisation de 13% et celles des travailleurs.⁴⁴ Notons que l'employeur est obligé de retenir les cotisations des travailleurs sur les salaires au taux de 1% ;
- il doit aviser immédiatement la Caisse de tout embauchage ou débauchage de travailleurs allocataires ;

76% des travailleurs sont affiliés à la CNaPS. Des efforts ont été déployés ces 3 dernières années au niveau du secteur des entreprises franches pour le respect des dispositions réglementaires d'affiliation auprès de la CNaPS ; le taux d'affiliation n'a pas cessé d'augmenter et en 2012, la CNaPS a enregistré 104 316 travailleurs.

⁴³ Article 1, livre premier de la CNaPS décret n°63-124 du 22 février 1963

⁴⁴ Article 2 de l'arrêté interministériel n° 5410/99 du 03 Juin 1999 fixant les taux de cotisations dues à la Caisse nationale de prévoyance sociale et portant réglementation de la clé de répartition de ces dits taux

Tableau 08 : Effectif des travailleurs affiliés à la CNaPS

ACTIVITÉS	2009	2010	2011	2012
ARTICLES D'HABILLEMENTS	64 566	66 073	68 102	70 078
ARTICLES TEXTILES	625	642	663	693
BONNETERIE, ARTICLES EN TRICOT	27 467	27 850	28 205	28 487
CORDERIE, CABLERIE, FICELLERIE	74	86	114	139
ENTREPRISE ZONE FRANCHE INDUSTRIELLE	1526	1607	1607	1610
FILATURE TISSAGE FINIS DES TEXTILES	2842	2942	3178	3309
TOTAL	97 100	99 200	101 869	104 316

Source : Base de données CNAPS, Avril 2012

Malgré cette forte affiliation, ces travailleurs se sentent insatisfaits. Les responsables mettent beaucoup du temps à verser les cotisations à la CNaPS, ce qui leur cause des préjudices car ils sont privés de leurs droits aux prestations familiales. Ensuite, les procédures administratives à la CNaPS sont lourdes, parfois ils sont obligés d'y revenir 3 ou 4 fois pour que les papiers soient en règles, d'où il y a retard pour le paiement de leurs prestations.

D'après les responsables de la CNaPS, face à ces insatisfactions, des efforts d'amélioration des prestations des services ont été réalisés et d'autres sont en cours mais ils continuent toujours de faire l'objet de critiques. La raison majeure avancée est la méconnaissance des réglementations en vigueur par certaines entreprises franches surtout en matière d'actualisation des déclarations d'embauche et de débauchage des travailleurs ; par

conséquent leurs données ne sont pas mises à jour et ils doivent procéder à de longues vérifications avant de pouvoir payer les prestations.

Le droit des travailleurs est donc limité par la méconnaissance des employeurs des réglementations en vigueur. Les textes sont là, mais il y a toujours ceux qui font exprès de ne pas les connaître.

CHAPITRE III : LES RÉALITÉS À MAURICE ET EN CHINE

Madagascar n'est pas le seul pays à rencontrer des problèmes de non respect des droits concernant les conditions de travail des travailleurs dans les entreprises franches textiles. Il est important d'étudier les pratiques de l'emploi dans les autres pays afin de procéder à des comparaisons.

Notre étude va se focaliser sur Maurice et la Chine car la plupart des investisseurs dans les entreprises franches textiles à Madagascar proviennent de là-bas.

Section I : Cas des travailleurs à Maurice

§1- Historique d'implantation des entreprises franches textiles

Elle remonte dans les années 1968 où l'île Maurice acquiert son indépendance. A cette époque, son économie reposait uniquement sur la monoculture sucrière sujette à un taux de chômage élevé. Pour créer de l'emploi, le gouvernement Mauricien décide en 1970 de diversifier son économie en créant une zone franche d'exportation non limitée à une aire géographique mais s'étend sur toute l'île. C'était la première zone franche du continent africain. Elle commença à se développer à grande échelle vers le début des années 1980, principalement grâce au secteur textile.

§2- Profil des travailleurs

Environ 90 000 mauriciens de la catégorie ouvrière sont employés actuellement dans la zone franche dont les 2/3 sont des femmes, et dont 75 000 travailleurs dans le secteur de la confection.

Elle emploie également 15 000 travailleurs étrangers provenant principalement de la Chine, de l'Inde et de Sri Lanka.

Des jeunes filles âgées entre 18- 24 ans et mères de famille entre 25- 35 ans avec un niveau d'étude de l'école primaire qui auraient été vouées à rester sans emploi toute leur vie ont été absorbées par ce secteur textile.

Les hommes sont âgés entre 20 - 37 ans avec un niveau identique à celui des femmes.

§3- Les questions relatives aux conditions de travail

Les principaux problèmes que sont confrontés les travailleurs mauriciens face à leurs employeurs concernent :

- la durée du travail ;
- la rémunération ;
- l'exercice de l'activité syndicale ;

A- La durée du travail et les heures supplémentaires

En principe, la durée hebdomadaire du travail à Maurice est de 45 heures 23 minutes. Cependant, la pratique démontre que les mauriciens travaillent plus de 50 heures par semaine en plus des heures supplémentaires qu'ils doivent effectuer.

Selon des travailleuses, tous les jours, elles commencent à 7 heures du matin avec une pause de 1 heure et ne finissent qu'à 20 heures du soir sauf le samedi où elles finissent à 16 heures de l'après-midi.

Malgré cela, la semaine de 6 jours avec 1 jour de repos est respectée à Maurice.

S'agissant des travailleurs étrangers, ils effectuent beaucoup plus d'heures supplémentaires et travaillent le samedi et le dimanche à la place des Mauriciens en repos.⁴⁵ Ils sont donc indispensables au fonctionnement des entreprises car ils acceptent les tâches et les horaires que refusent les Mauriciens.

B- La rémunération

Le développement économique considérable de Maurice a engendré une hausse des salaires. Un mauricien gagne comme salaire moyen de base 3000 roupies soit 60 € par mois et avec les heures supplémentaires, il peut en gagner près du triple mais avec le mode de calcul des employeurs des majorations des heures supplémentaires, ils se sentent toujours abusés.⁴⁶ En ce qui concerne les travailleurs étrangers, en raison des barrières de langue, ces derniers ignorent les lois qui les protègent au même titre que les Mauriciens, et ils touchent souvent 2000 à 2500 roupies soit 40 à 50 € en moins par mois.

C- L'exercice de l'activité syndicale

La loi accorde aux travailleurs le droit de se syndiquer, mais il n'est pas appliqué. Les syndicats critiquent son manque d'application et la partialité des nombreux inspecteurs du travail.

Il est très facile de se faire licencier dans la zone franche, c'est pourquoi ils ont tellement peur de prendre des responsabilités syndicales. Ils savent qu'il y a eu beaucoup de cas où des travailleurs qui ont adhéré à un syndicat se sont retrouvés à la porte, ou ont été privés de la possibilité de faire des heures supplémentaires.

Les employeurs font ce qu'ils veulent, ils recourent au chantage du type "si un syndicat s'installe, l'usine fermera".⁴⁷

⁴⁵ **Source :** Danièle Wong, directrice de la MEPZA, Décembre 2012 [http:// cybergeog.revues.org](http://cybergeog.revues.org)

⁴⁶ **Source :** Showkutally Soodhun, Ministre du Travail à Maurice, Décembre 2012 [http:// cybergeog.revues.org](http://cybergeog.revues.org)

⁴⁷ **Source :** Extrait d'un article, François Alexis, organisateur dans la zone franche pour le MLC (Mauritius Labour Congress), Décembre 2012

Face à ces problèmes, le gouvernement mauricien a essayé de rendre plus effective les lois en vigueur, de les changer mais il s'est heurté à la fuite des investisseurs puisque c'est la qualité de sa main d'œuvre et le non respect de sa législation sociale qui attirent les investisseurs.

Section II : Cas des travailleurs en Chine

§1- Historique d'implantation des entreprises franches textiles

Actuellement, la Chine se classe premier pays en développement en termes d'exportation, premier pays bénéficiaire d'investissements étrangers directs, et quatrième producteur après les Etats-Unis, le Japon et l'Allemagne.

L'essor industriel de la Chine est attribué grâce à son salaire très bas car le salaire moyen dans le secteur de la production est de 0,6 dollar par heure.

§2- Profil des travailleurs

On estime que les zones franches textiles chinoises emploient au total plus de 70 millions de travailleurs.⁴⁸

La main-d'œuvre est alimentée par des chercheurs d'emploi migrants issus des régions rurales de la Chine. Il s'agit majoritairement de jeunes femmes âgées de 18 à 25 ans à la recherche d'un emploi dans une usine exportatrice ; elles espèrent ainsi économiser de l'argent pour subvenir aux besoins de leur famille. Les hommes sont âgés de 21 à 28 ans.

En Chine, la situation varie d'une région et d'une zone à l'autre car même si la plupart des travailleurs ont suivi un enseignement secondaire dans le cadre du système scolaire obligatoire de neuf ans, certains d'entre eux ne sont jamais allés à l'école mais ils ont eu des formations dans le domaine de la confection.

⁴⁸ **Source :** Extrait d'un article, X. Fu et Y. Gao: Export procession zones in China: A Survey, étude bibliographique établie pour l'Initiative focale de l'OIT sur les zones franches d'exportation, Université d'Oxford, Université de Cambridge, Octobre 2012, p. 17

Généralement, la main-d'œuvre est recrutée par le biais des agences de placement et des établissements spécialisés dans la formation professionnelle.

§3- Les questions relatives aux conditions de travail

Comme le cas de l'île Maurice, les principaux problèmes rencontrés par les travailleurs concernent :

- la durée du travail et les heures supplémentaires ;
- la rémunération ;
- l'hygiène et la sécurité ;

A- La durée de travail et les heures supplémentaires

Aux termes de la législation chinoise, le principe est que tout salarié a droit à 1 jour de congé hebdomadaire au minimum et les heures supplémentaires ne peuvent pas dépasser 3 heures par jour ou 36 heures par mois.

La pratique dans les usines démontre qu' en période de pointe, la journée de travail des travailleurs s'étend jusqu'à 15 ou 16 heures ou même inclure des nuits blanches sans oublier qu'ils travaillent 7 jours sur 7 pour pouvoir effectuer les heures supplémentaires et pendant les périodes creuses, ces travailleurs sont mis en congé sans solde.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, elles sont très nombreuses et obligatoires dans les zones franches chinoises. Le recours excessif est lié à la nature de nombreuses activités de ces zones et aux exigences de la chaîne mondiale de production. Certaines entreprises doivent faire face à des pics saisonniers de la demande et peuvent avoir besoin que leurs salariés travaillent plus longtemps pour remédier aux vices de fabrication ou respecter les délais de livraison. Les heures supplémentaires sont souvent imposées et le refus peut entraîner un licenciement.

Pendant les périodes de pointe, ils effectuent généralement 3 à 5 heures supplémentaires par jour, soit une moyenne de 100 à 120 heures par mois, ce qui est au-delà du maximum prévu par la loi.

B- La rémunération

Le salaire minimum s'élève à 100 dollars par mois soit 20 000 Ar. Il est calculé sur la base d'une journée de 8 heures, les heures supplémentaires exclues.

Toujours en vertu de la législation chinoise, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 150% du salaire journalier normal en semaine, à 200% le samedi et le dimanche, et à 300% lors de jours fériés.

En basse saison, le salaire équivaut à 83 dollars par mois et il peut arriver qu'il soit inférieur à ce montant. En période de pointe, ils arrivent à toucher jusqu'à 118 dollars mais cela n'est possible qu'en contrepartie d'un nombre inacceptable d'heures supplémentaires qui sont toujours mal compté.

Pour avoir droit au salaire minimum légal alors, les travailleurs sont obligés d'effectuer un nombre illégal d'heures supplémentaires.

L'insuffisance du salaire de base et les heures supplémentaires sous-payées ne sont pas le seul problème sur le plan de la rémunération. Les employeurs procèdent souvent à des réductions supplémentaires pour rembourser les dettes vis-à-vis des agences de placement. Celles-ci perçoivent des commissions élevées pour le recrutement des travailleurs. A cela il faut ajouter que les employeurs ont tendance à retarder le paiement des salaires. Il arrive par exemple fréquemment que les travailleurs reçoivent leur paie avec plusieurs semaines de retard.

C- L'hygiène et la sécurité au travail

La majorité des travailleurs se plaignent des mauvaises conditions des lieux de travail :

- Insalubrité ;
- mal chauffé et insuffisamment ventilé ;
- toilette et douche insuffisante : après le travail, ils sont obligés de faire la queue pendant des heures avant de pouvoir se doucher ;
- pas de cantine : ils prennent généralement leur repas à l'intérieur de l'usine ;
- mauvaise qualité de l'alimentation : certaines entreprises ne fournissent pas des repas corrects ;

Section III : Conclusion

L'étude des conditions de travail à Maurice et en Chine a permis de faire une comparaison entre le droit malgache, mauricien et chinois mais aussi de voir quels sont les points qui sont bafoués par les employeurs à l'étranger.

On peut dire que par rapport au respect de la législation, les employeurs dans les entreprises franches à Madagascar respectent de loin les lois en vigueur malgré certaines dérives.

On remarque également que peu importe où l'on se trouve, le non respect de la durée légale du travail, des heures supplémentaires, de l'insuffisance du salaire de base sont des problèmes communs entre ces 3 pays. Les raisons sont toutes les mêmes : les investisseurs sont attirés par une main d'œuvre bon marché et par les pays qui ne sont pas souple dans l'application des règles du droit de travail.

TROISIEME PARTIE:

**ANALYSE DES CAUSES DU NON RESPECT DES RÈGLES
PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS ET SUGGESTIONS**

CHAPITRE I: ANALYSE DES CAUSES DU NON RESPECT DES RÈGLES PROTECTRICES DES TRAVAILLEURS

Malgré la diversité des lois qui régissent les droits des travailleurs dans les entreprises franches, les conditions de travail sont toujours à la merci des abus et du non respect.

Notre étude a permis de découvrir que nul n'ignorait cette situation, mais personne n'ose agir pour dénoncer véritablement ces abus, et même s'il y a dénonciation, il y a toujours des difficultés.

Après analyse, on a pu soulever les barrières qui font obstacle à la protection des droits des travailleurs des entreprises franches textiles.

Section I : L'ignorance des travailleurs et des employeurs

La principale cause qui fait obstacle au respect des droits des travailleurs est leur ignorance concernant leurs droits. Celle-ci se rencontre également du côté des employeurs qui invoquent tout le temps leur méconnaissance sur les principes en vigueur.

Pour les travailleurs, ils invoquent ne pas connaître les lois en vigueur sur le droit du travail, alors qu'en tant que citoyen malgache nul n'est censé ignorer la loi.

Du côté des employeurs, plus particulièrement les responsables du personnel, leur ignorance sur les réglementations en vigueur entraîne des préjudices aux travailleurs.

Section II : L'insuffisance et la défectuosité des contrôles exercés par les entités responsables

Les autorités administratives, judiciaires ainsi que les représentants des travailleurs et employeurs au sein de l'entreprise ont pour mission de veiller au respect des conditions de travail des travailleurs. Certes, faute de moyens et contrôles de la part de ces autorités, les conditions de travail se dégradent au détriment des travailleurs. L'insuffisance et la

défectuosité de leur activité de contrôle se dresse en obstacle à la bonne gouvernance des relations de travail et engendre le non respect des droits.

§1- Les autorités administratives

A- Le Ministère chargé du travail

Comme les missions de ce département sont confiées au service de l'inspection du travail, ce sont les inspecteurs et les contrôleurs du travail qui en assurent.

Les raisons qui font obstacle à la réalisation de leurs missions sont diverses :

- ***les pouvoirs des inspecteurs du travail sont limités*** : comme ils ont un rôle important pour constater les infractions avec la police judiciaire et particulièrement de collaborer avec le parquet pour leur permettre de mener à bien les différents aspects de leur mission, malheureusement, les suites données à leurs procès verbaux sont rares alors qu'ils ont passé plusieurs jours à constater puis à détailler l'infraction ;
- ***ils sont dépourvus de moyens d'action*** : même s'ils sont au courant du non respect par certains employeurs des réglementations en vigueur, ils sont dépourvus de moyens d'actions pour les obliger à s'y conformer. Tout ce qu'ils peuvent faire c'est de régulariser les droits de ceux qui ont déposé une doléance auprès de leur service ;
- ***insuffisance des moyens matériels et financiers*** : ils ont pour rôle de faire connaître aux travailleurs leurs droits par des séances d'information dans les entreprises d'au moins 3 fois par an, or faute de moyen matériel et financier, ces agents n'arrivent pas à assurer leur rôle ;

B- La CNaPS

Faute de moyens matériels et de ressources humaines, les contrôles systématiques que doivent effectuer les organismes sanitaires de la CNaPS sont rares.

C- Le SMIE

Les difficultés rencontrées au niveau du service médical sont :

- *l'insuffisance du personnel médical* ;
- *l'insuffisance des médicaments* : les médecins ne donnent jamais les médicaments nécessaires pendant le traitement en invoquant la rupture de stock ;
- *l'ineffectivité de l'indépendance des médecins* : les travailleurs doutent sur l'indépendance des médecins, selon eux, ce sont leur employeur qui donnent des ordres à ces derniers de ne pas octroyer les repos médicales ;

§2- Les autorités judiciaires

La nature particulière des relations de travail justifie la mise en place d'une juridiction d'exception pour connaître des litiges susceptibles de naître, relevant d'une procédure d'un type spécial par rapport à celle du droit commun.

On a prévu également le recours à la juridiction répressive pour juger toute infraction au code du travail.

A- La juridiction d'exception spécialisée en matière de travail

Les travailleurs se plaignent de:

- *la lenteur de la procédure devant cette juridiction* : elle peut prendre des années, si bien qu'ils préfèrent abandonner leur requête ;
- *la difficulté des preuves* ;
- *la crédibilité des décisions rendues par les juges* : selon eux la plupart des juges sont corrompus par les employeurs d'où, leur décision n'est pas en leur faveur bien qu'ils soient victimes d'abus ;

B- La juridiction répressive

Malgré l'édiction par le nouveau code du travail des sanctions pénales très sévère, on remarque que le droit pénal du travail malgache est encore à l'état embryonnaire :

- *seules les peines d'amendes sont prononcées à l'encontre des coupables mais les montants ne sont pas dissuasifs ;*
- *les peines d'emprisonnement ne sont jamais appliquées* : le parquet a toujours hésité à poursuivre un employeur qui n'a pas respecté une règle ou à envoyer en prison le responsable d'une entreprise ;
- *le parquet hésite beaucoup à envoyer en prison des chefs d'entreprises qui sont les créateurs d'emplois ;*
- *les poursuites pénales sont rares ou presque inexistantes ;*

Malgré cela, la possibilité pour les juridictions de prononcer d'autres peines que celle de l'emprisonnement ferme devait inciter le parquet à engager malgré tout une poursuite surtout lorsque l'employeur est récidiviste ou refuse sciemment à appliquer les dispositions d'ordre public de la législation du travail.

S3- Les représentants des travailleurs

Au niveau des représentants du personnel, on note la faiblesse de leurs connaissances des textes en vigueur ainsi que de leur capacité de négociation.

Cette situation ne leur permet pas d'assurer leur rôle de défenseur des intérêts de leurs mandants auprès des employeurs.

§4- Les représentants syndicales

Les syndicats malgaches ont une culture syndicale héritée de la période de lutte pour les droits civiques et l'indépendance. Les méthodes utilisées étaient les protestations et les grèves qui les ont amenés généralement à des confrontations avec les autorités et la police.

C'est la fixation de cette culture qui constitue un frein à l'assimilation d'une culture plus appropriée aux situations générées par la mondialisation à savoir, la culture du dialogue, de la

concertation et de la négociation. L'absence d'une vraie culture syndicale auprès des syndicats laisse les débats à un niveau de simples revendications, ce qui enlève en partie l'objectivité de leur manière d'assumer leur mission qui est celle de faciliter la communication entre les différentes parties et de jouer pleinement leur rôle dans l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;

Section III : L'inadéquation des lois en vigueur

Malgré l'existence des lois, on peut dire qu'elles ne sont pas adéquates pour pouvoir parler de protection au sens stricte du terme.

§1-Un code de travail non spécifique aux entreprises franches

A priori, le code du travail malgache est de portée générale, il est applicable à tous les travailleurs dans tous les secteurs d'activités. Par conséquent, certaines de ces dispositions ne sont pas adaptées aux activités des entreprises franches.

Ensuite, on peut avancer la lenteur de la sortie des textes d'applications, ils sont importants car ils donnent des détails et des éclaircissements nécessaires pour la compréhension des principes généraux énoncés par les lois, or, leur absence constituent des entraves et entraînent des conflits entre les travailleurs et les employeurs.

Enfin, le code du travail présente beaucoup de lacunes, plusieurs textes sont manquants car ceux qui régissent les relations de travail n'arrivent plus à suivre les changements et l'évolution dans le milieu du travail.

§2- Une loi sur les entreprises franches manquante

Premièrement, la loi sur les entreprises franches en vigueur ne précise pas dans les détails les principes qui régissent les droits des travailleurs.

Ensuite, elle présente diverses lacunes, à titre d'exemple, concernant le travail de nuit des femmes elle ne précise pas expressément le mode de calcul des majorations ni la procédure de demande d'autorisation. D'où les employeurs en profitent pour ignorer les droits de ses travailleurs.

Enfin, la protection des travailleurs est limitée par la diversité des textes qui les régissent si bien que les employeurs n'arrivent pas à les maîtriser. Tel est le cas du travail de nuit des femmes qui est permis dans la loi sur les zones franches or cela est interdit dans le code du travail.

De telle contradiction au niveau des textes entraîne souvent une incompréhension pour les travailleurs et les employeurs.

Section IV : L'économie tient le social en otage

On a remarqué que la barrière qui fait obstacle au respect des droits des travailleurs par les personnes concernées est la primauté de l'économie sur le social.

D'une part, le non respect des dispositions concernant les conditions du travail tient du fait que les employeurs veulent satisfaire ses clients pour avoir plus de commandes, d'où ils sont obligés de ne pas accorder de l'importance aux principes qui régissent les droits de ses travailleurs car le plus important pour eux c'est de gagner le maximum de bénéfices.

D'autre part, malgré les constatations faites par les autorités compétentes dans les irrégularités du non respect des lois, ces dernières n'osent pas engager des poursuites contre les employeurs dans l'unique but de préserver l'emploi des travailleurs concernés.

CHAPITRE II : SUGGESTIONS

Etant donné l'ampleur des problèmes rencontrés par les travailleurs ainsi que les limites à leurs droits, il est important d'apporter des suggestions qui permettront d'une part d'améliorer leurs conditions de travail au sein de l'entreprise, et d'autre part de protéger leurs droits.

Ces suggestions s'adressent aux diverses entités concernées par la protection des droits des travailleurs.

Section I : Le pouvoir législatif

En tant que représentant du peuple, le rôle des parlementaires est très influent pour assurer la protection des droits des travailleurs.

Tout d'abord, ils doivent accélérer la procédure de sortie des textes d'application du code de travail car l'inexistence de ces textes laisse plusieurs points importants dans le flou. On a pu remarquer que cette carence constitue un facteur de blocage dans l'application effective des lois.

Ensuite, il est important d'unifier tous les articles et textes qui régissent les entreprises franches et ses travailleurs dans une nouvelle loi relative aux entreprises franches afin d'éviter les incompréhensions et les lacunes.

Enfin, il est essentiel de réviser certains textes et d'en voter d'autres car la plupart des textes concernant les conditions du travail ne sont plus adaptées à l'évolution du monde du travail. Par exemple, voter des lois rendant plus dissuasives et sévères les sanctions et les peines d'emprisonnements.

Section II : Le pouvoir judiciaire

En tant que gardien du respect des lois, les magistrats doivent être indépendants et impartiaux. Ils ne doivent pas rendre des décisions sous l'influence de l'une des parties quelconque, mais Ils doivent sanctionner véritablement les fautifs et prononcer les peines adéquates.

Section III : Les institutions chargées du travail

§1-Le Ministère chargé du travail

Il doit en premier lieu augmenter les activités de contrôle pour inciter les entreprises à mieux appliquer les textes.

En second lieu, il doit mettre à la disposition de ses agents les moyens matériels et financiers suffisants afin que ces derniers puissent mener à bien leur mission.

Enfin, ce ministère doit disposer des moyens nécessaires pour faire une gestion active et dynamique du dialogue social par le biais des séances d'informations.

§2- La CNaPS

Premièrement, il faut amoindrir les procédures administratives afin que les intéressés obtiennent rapidement leurs droits.

Ensuite, l'organisme sanitaire doit déployer des personnels suffisants et des moyens matériels adéquats pour pouvoir effectuer des contrôles systématiques dans les entreprises.

§3- Le SMIE

Ce service doit augmenter le nombre des personnels médicaux afin que tous les malades puissent être diagnostiqués à temps.

Il doit s'approvisionner de médicaments en nombre suffisant pour que les travailleurs en jouissent, la rupture du stock doit être évitée.

Les médecins doivent assurer leur indépendance vis-à-vis des employeurs, ils doivent être impartiaux peu importe les pressions de la part de ces derniers afin de gagner la confiance des travailleurs.

Section IV : Les entreprises

Au sein des entreprises, il faut renforcer la RSE en organisant la gestion des ressources humaines car non seulement cela contribuerait à une gestion efficace des travailleurs mais aussi à une meilleure appréciation de leur travail et de leur compétence.

Ensuite, en améliorant les conditions de travail, par exemple en matière de transport du personnel, de cantine et d'infrastructures, de loisirs et de sport pour que les travailleurs puissent se divertir un peu et oublier le stress du travail.

Actuellement, certaines entreprises ont mis en place des lactariums pour permettre aux mères d'allaiter leur enfant en bas âge. Il s'agit d'une pratique qui mériterait bien d'être généralisée.

Section V : Renforcer la capacité des représentants des travailleurs

Les actions de renforcement de leur capacité doivent être axées sur leur capacité de négociation avec les employeurs. L'objectif est de positionner les représentants des travailleurs comme partenaires et non pas comme adversaires dans les processus de négociation.

Les délégués du personnel ont pour rôle d'interface entre l'employeur et les travailleurs, d'où le dialogue ne doit plus se baser sur la menace de riposte et de grèves, au contraire, par le renforcement de leur capacité, il faut leur apprendre la diplomatie qui est l'art de négocier afin d'éviter les conflits.

Section VI : Garantir les droits syndicaux des travailleurs

Il fait partie des moyens pour améliorer les conditions de travail par le biais de la négociation collective. Les différents points relatifs à l'amélioration des conditions de travail peuvent être abordés et discutés entre les employeurs et les travailleurs ainsi ils pourront trouver des voies d'amélioration quant à leur application.

Section VII : Informer, sensibiliser et former les employeurs et les travailleurs

Compte tenu de la faiblesse du niveau de connaissance sur les règles du droit de travail, des actions d'information, de sensibilisation et de formation doivent être entreprises au niveau des employeurs, des travailleurs et même des représentants des travailleurs. Ces actions ont pour but d'éclairer chaque acteur sur ses obligations et ses droits et permettront d'éviter les incompréhensions, les tensions issues des revendications non fondées et répétitives et des éventuelles formes de non-application du code du travail.

Il existe des groupements de syndicats qui procèdent déjà à des actions de formation et de sensibilisation du personnel sur leurs droits, mais elles sont effectuées auprès d'un nombre assez restreint d'entreprises franches et malgré cela, le niveau de connaissance est encore insuffisant. D'où, il est primordial d'effectuer des séances d'information, de sensibilisation et de formation au moins deux fois par an afin d'adapter ces entités à tous les changements qui pourront intervenir concernant les règles du droit du travail.

CONCLUSION GÉNÉRALE

En ce XXIème siècle, l'heure n'est plus celle où les employeurs peuvent se permettre de minimiser la question relative à la protection des droits des travailleurs. Actuellement, cette question fait couler beaucoup d'encre et fait partie des préoccupations internationales et nationales.

Tout au long de notre étude, on a vu que depuis les années 1990, les décideurs politiques à Madagascar ont créé un environnement favorable pour attirer l'investissement étranger et encourager les investisseurs à s'implanter en entreprises franches dans le secteur du textile. Leur implantation a eu des effets divers sur le développement économique de Madagascar, elle a conduit à la diversification et à la croissance des exportations, à l'obtention de recettes en devises mais surtout à la création d'emplois malgré l'augmentation du taux de chômage depuis ces 3 dernières années.

Certaines entreprises ne respectent pas encore la législation sur le droit du travail. Ainsi les points cruciaux non respectés portent généralement sur le non-respect des normes en matière de durée du travail, l'adoption d'une politique de bas salaires, le non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, l'inexistence de dispositions spécifiques relatives au travail des femmes, l'intimidation faite aux travailleurs en cas de revendication.

A titre comparatif, à Maurice et en Chine, on rencontre exactement les mêmes problèmes sauf que le non respect dans ces deux pays est à grande échelle, à ces points cruciaux s'ajoutent le non-respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective, l'interdiction du droit de grève. À la différence, les entreprises franches malgaches ne pratiquent pas les formes les plus extrêmes de violation du droit du travail.

Les raisons du non respect des législations en matière de travail sont nombreuses, les plus avancées sont celui de l'ignorance des employeurs et des travailleurs, l'insuffisance des textes, et l'importance de l'économie qui prime toujours face au bien être social des travailleurs.

Face à cela, des suggestions ont été relatées, parmi celles avancées retenons 3 propositions clés : envisager une nouvelle loi relative aux entreprises franches regroupant tous les articles et les textes concernant les travailleurs, améliorer les conditions de travail des travailleurs,, compte tenu de la faiblesse du niveau de connaissance sur les règles du droit de travail, entreprendre des actions d'information, de sensibilisation et de formation au niveau des employeurs, des travailleurs et même des représentants des travailleurs.

Mais encore faut-il une volonté politique et sociale pour qu'elles deviennent réalité.

BIBLIOGRAPHIES

OUVRAGES

- 1- Alisaona RAHARINARIVONIRINA. « Droit Malgache du Travail », CMPL 3^e édition, Décembre 1983, 237 pages.
- 2- Jean–Emmanuel RAY. « Droit du travail droit vivant », liaisons 7^e édition, 1998, 456 pages.
- 3- Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot. « Droit du travail », Dalloz 19^e édition, 1998, 1171 pages.
- 4- Nelly Rakotobe RALAMBONDRAINNY. « Droit Malgache du Travail : les relations individuelles de travail », édition Jurid'ika, 2006.
- 5- Nelly Rakotobe RALAMBONDRAINNY, Ignace RAKOTO. « Droit Malgache du Travail : les relations individuelles de travail », 2^e édition, Jurid'ika, Octobre 2011, 394 pages.

RAPPORTS

- 1- Matthew Amengual, William Milberg. « Développement économique et conditions de travail dans les zones franches d'exportation: un examen des tendances », OIT-Genève 2008, 82 pages.
- 2- RAKOTODRAINIBE Fanja. « L'application des principes et droits fondamentaux et des normes internationales du travail dans 18 entreprises à Madagascar », BIT-Genève, Décembre 2008, 39 pages.
- 3- RALAIVELO Maminirinarivo, RABE Saholinjanahary Eugénie. « Etude : les entreprises franches textiles à Madagascar », Friedrich-Ebert-Stiftung 2009, 33 pages.
- 4- RAMANGAHARIVONY Gérard. « Etude nationale sur la discrimination en matière d'emploi et de profession à Madagascar et propositions pour l'élaboration d'un programme national pour son élimination », OIT - Genève, 2009, 138 pages.

DOCUMENT TECHNIQUE

- 1- Minutes du Greffier auprès du Tribunal du Travail d'Antananarivo.
- 2- Rapports d'activités du Service Régional du travail et des lois sociales d'Analamanga année 2009 à 2012.
- 3- Statistiques sur les accidents de travail, Données Avril 2012, CNaPS.

CONFERENCES

- 1- Importance des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux du travail, académie des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux du travail, Antananarivo, 20 septembre 2013.
- 2- Situation actuelle du travail dans la perception syndicale, académie des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux du travail, Antananarivo, 20 septembre 2013.

CONSTITUTION

Constitution de la IVème république malgache, 2010

CONVENTIONS INTERNATIONALES

- 1- Convention n° 29 sur le travail forcé, ratifiée le 01 Novembre 1960
- 2- Convention n° 81 sur l'inspection du travail, ratifiée le 21 Décembre 1971
- 3- Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, ratifiée le 01 Novembre 1960
- 4- Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, ratifiée par le décret n° 97-1184 du 23 Septembre 1997, J.O n° 2456 du 29/09/97 p.2000
- 5- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, ratifiée par la loi n° 62-023 du 06 Juillet 1962, J.O n° 232 du 14/07/62, p.1285
- 6- Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et profession, ratifiée par la loi n° 61-007 du 05 Juillet 1961, J.O n° 176 du 15/07/62, p.1171
- 7- Convention n° 138 sur l'âge minimum, ratifiée par le décret n° 99-391 du 26 Mai 1999, J.O n° 2579 du 07/06/99, p.1375
- 8- Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, ratifiée par le décret n° 01-103 du 05 Février 2001, J.O n° 2690 du 19/02/01, p.775

LOIS

- 1- Loi n° 68-023 du 17 décembre 1968 instituant un régime de retraites et créant la caisse nationale de prévoyance sociale, J.O n° 624 du 21/12/68, p.2393
- 2- Loi n° 89-027 du 29 décembre 1989 relative au régime de zone franche industrielle à Madagascar, J.O du 02/01/90, p. 28 modifiée par la loi 91-020 du 12 Aout 1991, J.O du 13/08/91, p. 1243
- 3- Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code de Travail, J.O n° 2956 du 21/02/2005 p.2489
- 4- Loi n° 2007-037 du 14 janvier 2008 sur les Zones et Entreprises Franches à Madagascar, J.O n° 3178 du 3/04/2008 p.2960
- 5- Code pénal mis à jour au 31 mars 2005, J.O n° 841

DECRETS

- 1- Décret n° 62-150 du 28 mars 1962 déterminant les modalités d'application du repos hebdomadaire, des jours fériés chômés et des jours fériés chômés et payés, J.O n° 216 du 07/04/62, p.577
- 2- Décret n° 69-145 du 8 avril 1969 fixant le code de prévoyance sociale & Errata, modifiée par le décret 69-233 du 17 juin 1969. J.O n° 650 du 21/06/69, p.1321
- 3- Décret n° 72- 226 du 06 Juillet 1972 portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés.
- 4- Décret n° 2011-490 sur les organisations syndicales et la représentativité.
- 5- Décret n° 2005-728 du 8 novembre 2005 portant organisation et fonctionnement du comité d'entreprise, J.O n° 3066 du 13/11/2006 p.4773
- 6- Décret n° 2007-007 du 9 janvier 2007 fixant les modalités de prise en charge par l'employeur du transport et de la sécurité des travailleurs de nuit, J.O. n° 3095 du 26/03/2007 p.1946
- 7- Décret n° 2007-008 du 9 janvier 2007 fixant les formes, la durée et autres modalités de l'engagement à l'essai, J.O n° 3098 du 02/04/2007 p.2583
- 8- Décret n° 2007-009 du 9 janvier 2007 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, J.O n° 3099 du 09/04/2007 p.2647
- 9- Décret n° 2012-390 fixant la valeur des points d'indices et salaire minima d'embauche et d'ancienneté professionnelle.
- 10- Décret n° 2013-476 portant fixation des indices et des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle.

ARRETES

- 1- Arrêté n° 2806 du 8 juillet 1968 organisant la médecine d'entreprise, J.O n° 598 du 13/09/68, p.1464
- 2- Arrêté interministériel n° 5410/99 du 3 juin 1999 modifiant les arrêtés n° 1703-VP/TR/F du 23 avril 1969 et n° 2431-TR/F du 17 juin 1969 fixant les taux de cotisations dues à la Caisse nationale de prévoyance sociale et portant réglementation de la clé de répartition de ces dits taux, J.O n° 2589 du 09/08/99, p.1631
- 3- Arrêté n° 28 968/2011 du 06 Octobre 2011 fixant le mode d'élection et le statut des délégués du personnel.

SITES WEB

- 1- www.ilo.org
- 2- www.site-index.fr
- 3- www.Madahoax.com

ANNEXE

**Annexe 01 : Extrait de l'article 5 de la loi n° 2007- 037 du 14 Janvier 2008 sur les zones
et entreprises franches à Madagascar**

Article 5 - Législation sociale

5.1 - Toute liberté est accordée à l'Entreprise Franche pour la gestion de son personnel dans le cadre du Code de travail et du Code de prévoyance sociale ainsi que des dispositions particulières de la présente loi.

5.2- L'Entreprise Franche est responsable de la détermination du nombre de salariés expatriés spécialisés dont elle a besoin.

Un visa de résident professionnel, valable pendant la durée de leur contrat de travail, est octroyé au personnel expatrié d'une Entreprise Franche, selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur.

5.3 - Pour l'associé ou actionnaire étranger, minoritaire ou majoritaire, titulaire d'un mandat social d'administrateur, de Président directeur général, Président du conseil d'administration, de Directeur général, d'administrateur Général ou de gérant d'une Entreprise Franche, l'Attestation d'Entreprise Franche permet de bénéficier, pour lui-même et pour les membres de sa famille légitime, du droit à l'octroi de visa de résident professionnel.

5.4 - Toute Entreprise Franche est tenue de verser aux organismes concernés les cotisations sociales prévues par le Code du travail et le Code de prévoyance sociale.

Aucune mesure discriminatoire concernant les taux ou barèmes des cotisations ne saurait être appliquée au personnel expatrié. Néanmoins, il peut sur sa demande en être exempté et ne plus bénéficier des droits et avantages découlant du versement de ces cotisations sur justification du versement effectif des cotisations dues à l'organisme étranger de sécurité sociale d'affiliation.

5.5 - L'Etat assure et garantit la liberté de transfert des salaires effectivement perçus à Madagascar par les expatriés travaillant dans les Entreprises Franches.

5.6 - Les dispositions du Code du travail sont applicables aux Entreprises Franches en tout ce qui n'est pas contraire aux dispositions particulières de la présente loi et des textes portant application de la présente loi.

Les dispositions du Code du travail sur le travail de nuit des femmes, et notamment l'article 85 du Code du Travail ou toute autre disposition de nature législative ou réglementaire qui s'y substituerait, ne sont pas applicables aux Entreprises Franches.

Dans la limite de cinq (05) heures par semaine et par travailleur, les Entreprises Franches peuvent librement recourir aux heures supplémentaires sur simple déclaration déposée ou transmise auprès de l'Inspection du travail territorialement compétente. Au-delà des cinq premières heures supplémentaires et dans la limite du nombre maximum d'heures supplémentaires prévue par la réglementation du travail, l'autorisation de l'Inspection du travail est, sauf objection majeure d'ordre public, effectivement requise. L'absence de réponse de la part de l'Inspection du travail dans un délai de trois jours ouvrés vaut autorisation.

Annexe 02 : Extrait des articles 255 à 262 du code du travail

TITRE IX DES PENALITES

SECTION 1

Des infractions relatives aux obligations générales de l'employeur

Art. 255. – Seront punis d'une amende de 3 hetsyAriary ou 1.500.000 Fmg à 2 hetsysy 1 tapitrisaAriary ou 6.000.000 Fmg, tout employeur qui, malgré la mise en demeure de l'Inspecteur du Travail aux fins de se conformer aux dispositions légales en vigueur, dans un délai n'excédant pas un (01) mois après la réception de ladite mise en demeure n'aura pas :

1. procédé aux formalités prévues à l'article 5 relatif au contrat de travail ;
2. déclaré l'ouverture d'un établissement ou tenu des registres d'employeur et autres registres spéciaux, prévus aux articles 251 à 253 de la présente Loi ;
3. élaboré un règlement intérieur, prévu aux articles 168 et suivants de la présente Loi.

En cas de récidive, l'amende est de 6 hetsy Ariary ou 3.000.000 Fmg à 4 hetsy sy 2 tapitrisaAriary ou 12.000.000 Fmg.

SECTION 2

Protection du salaire, de l'emploi et des demandeurs d'emploi

Art. 256. – Seront punis d'une amende de 5 hetsyariary ou 2.500.000 Fmg à 2 tapitrisaAriary ou 10.000.000 Fmg, toute personne qui, malgré la mise en demeure de l'Inspecteur du Travail aux fins de se conformer aux dispositions légales en vigueur, dans un délai n'excédant pas un (01) mois après la réception de ladite mise en demeure n'aura pas :

1. procédé aux formalités prévues aux articles 31 et suivants relatifs à l'apprentissage ;
2. procédé aux formalités prévues aux articles 35 et suivants relatifs à l'engagement à l'essai ;
3. procédé aux formalités prévues à l'article 41 relatif aux travailleurs déplacés, aux mentions obligatoires et aux droits, aux frais de transport ;
4. procédé aux formalités prévues à l'article 42 relatif aux contrats de travail des Malgaches recrutés à Madagascar pour travailler à l'étranger ;
5. procédé aux formalités prévues aux articles 47 et suivants relatifs au contrat de travail des travailleurs à domicile ;
6. appliqué la durée maximale de l'intérim prévue à l'article 44.

Sera également punie de la même peine toute personne qui, exerçant des activités de placement, n'aura pas respecté les conditions et modalités prévues aux articles 247 et suivants de la présente loi.

Pour toutes les infractions définies par le présent article, la peine sera portée au double en cas de récidive.

Art. 257. – Seront punis d'une amende de 5 hetsy Ariary ou 2.500.000 Fmg à 2 tapitrisa Ariary ou 10.000.000 Fmg :

1. tout employeur qui aura rémunéré un travailleur à un salaire inférieur au salaire minimum par catégorie professionnelle agricole et non agricole d'embauché (SME) ;
2. toute personne qui n'aura pas appliqué la mensualisation des salariés payés à l'heure ou à la journée après six mois de service continu ;

3. toute personne qui aura rémunéré un travail à la tâche ou aux pièces ou au rendement à un salaire inférieur à celui du travailleur rémunéré au temps de capacité moyenne et travaillant normalement, effectuant un travail analogue, en violation de l'article 55 alinéa 1er de la présente loi ;
4. tout employeur qui aura imposé au travailleur des objectifs ou «targets » et quotas excédant ceux fixés par la Commission paritaire d'arbitrage des entreprises et zones franches ;
5. tout employeur qui n'aura pas intégré les primes, indemnités, commissions et prestations diverses dont bénéficie le travailleur dans le calcul de l'allocation et l'indemnité de congé payé, de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement ;
6. tout employeur qui n'aura pas respecté l'ancienneté et, au moins, la rémunération déjà acquise par le travailleur qui, après formation ou concours, aura accédé à un niveau professionnel supérieur ;
7. tout employeur qui n'aura pas versé au travailleur les sommes à lui remises au titre de « service ».

Seront punies dans même peine :

1. Tout employeur qui :
 - aura payé le salaire du travailleur en monnaie autre que celle ayant cours légal ;
 - aura payé le salaire en boisson alcoolisée ou en nature, sauf les cas prévus par les lois et règlements en vigueur ;
 - aura violé la règle du paiement du salaire à intervalles réguliers, sur les lieux de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il se trouve à proximité des lieux de travail, sauf cas de force majeure ;
 - ne se sera pas conformé à l'obligation de délivrer un bulletin de paie telle qu'elle est prévue par l'article 64 de la présente loi ;
2. tout employeur qui, en violation de l'article 69 de la présente loi, aura opéré une compensation entre le montant des salaires dus par lui-même au travailleur et les sommes qui lui seraient dues à lui-même pour fournitures diverses ;
3. tout employeur qui aura commis une violation des règles régissant l'économe ;
4. toute personne qui aura fait de retenues sur les appointements ou salaires des travailleurs, autres que celles prévues par les articles 69 et 71.5 ;
5. pour toutes les infractions définies par le présent article, la peine sera portée au double en cas de récidive.

SECTION 3

Entraves, conditions de travail, hygiène, sécurité et environnement du travail

Art. 258. – Sont punis d'une amende de 4 hetsy Ariary ou 2.000.000 Fmg à 6 hetsy sy 1 tapitrisa Ariary ou 8.000.000 Fmg et d'un emprisonnement de trois (03) mois à un (01) an ou de l'une de ces deux peines seulement :

1. toute personne qui aura porté atteinte ou tenté de porter atteinte soit à la liberté de constitution et d'adhésion soit à l'exercice des fonctions des organisations de travailleurs et d'employeurs ;
2. toute personne qui aura porté atteinte ou tenté de porter atteinte soit à la mise en place des délégués syndicaux, des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions ;

3. toute personne qui s'est opposée ou tenté de s'opposer à l'exécution des obligations ou à l'exercice des pouvoirs qui incombent aux Inspecteurs du Travail, aux contrôleurs du travail et aux médecins Inspecteurs du Travail ;
4. les instigateurs et meneurs de grève et lock-out illicites.

En cas de récidive, les peines d'amende et d'emprisonnement seront portées au double. Seront punis des mêmes peines les auteurs d'infraction :

1. à la durée maximale de travail prévue à l'article 75 de la présente Loi ;
2. à la durée maximale des heures supplémentaires et à leur majoration prévue à l'article 75 alinéa 3 de la présente loi ;
3. au droit du travailleur de jouir du repos hebdomadaire, prévu par l'article 80 de la présente loi ;
4. à la règle des jours fériés chômés et payés prévue à l'article 81 de la présente loi ;
5. à la majoration du salaire pour le travail de nuit, prévue à l'article 83 alinéa 2 de la présente loi ;
6. au droit au congé, à la détermination de la durée et de l'allocation ou l'indemnité de congé et aux transports prévus aux articles 86 alinéa 1 et 87 alinéa 1, 2 et 3 ainsi que 88, 89, 90 et 91.

Art. 259. – Seront également punis des peines prévues à l'article 258 ci-dessus :

1. tout employeur qui, malgré la mise en demeure de l'Inspecteur du Travail aux fins de se conformer à la présente loi ou à ses textes d'application, n'aura pas mis en place les dispositifs individuels et collectifs de propreté, d'hygiène, de sécurité et de confort au travail requis ;
2. tout employeur qui, malgré la mise en demeure de l'Inspecteur du Travail aux fins de se conformer à la présente loi ou à ses textes d'application, n'aura pas fait bénéficier le travailleur et sa famille des prestations préventives et curatives prescrites ou n'aura pas payé les cotisations y correspondantes.

Les travailleurs refusant de se conformer aux mesures d'hygiène, de sécurité et d'environnement du travail, perdront leurs droits à réparation, outre l'application des peines prévues à l'article 258 ci-dessus.

Art. 260. – Les dispositions du Code Pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages, les violences contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables des faits de même nature à l'égard des Inspecteurs du Travail, des médecins Inspecteurs du Travail et des Contrôleurs du Travail.

SECTION 4

Discriminations, catégories particulières de travailleurs

Art. 261. – Sera puni d'une amende de 1 tapitrisa Ariary ou 5.000.000 Fmg à 3 tapitrisa Ariary 15.000.000 Fmg et d'un emprisonnement de un (01) an à trois (03) ans ou de l'une de ces deux peines seulement, tout traitement discriminatoire fondé sur la race, la religion, l'origine, le sexe, l'appartenance syndicale, l'appartenance et les opinions politiques du travailleur en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, les conditions de travail et d'avancement, les conditions de rémunération, le licenciement.

Seront punis des mêmes peines les auteurs d'infraction :

1. aux règles régissant le travail de nuit des femmes et la protection des femmes enceintes, prévues aux articles 83 et 84, alinéa 1, 3 et 4 ainsi qu'aux articles 93, 94, 95, 96, 97 alinéa 2, 3, 4 et 5 et 98 alinéa 2 de la présente loi ;
2. aux règles protectrices des enfants prévues à l'article 32 ainsi qu'aux articles 100, 101, 102 et 103 alinéa 2 et 3 de la présente loi ;
3. aux règles protectrices des personnes handicapées prévues aux articles 104 et 105 de la présente loi.

En cas de récidive, les peines d'amende et d'emprisonnement seront portées au double.

Les auteurs des infractions aux dispositions de l'article 5 du présent Code du Travail sont sanctionnés par les dispositions du Code Pénal qui prévoient et répriment les actes de harcèlement sexuel ou tous autres actes de violence perpétrés contre le travailleur.

SECTION 5

Fraudes, travailleurs étrangers clandestins

Art. 262. – Seront punis d'une amende de 1 tapitrisa Ariary ou 5.000.000 Fmg à 4 tapitrisa Ariary ou 20.000.000 Fmg et d'un emprisonnement de un (01) an à trois (03) ans ou de l'une de ces deux peines seulement :

1. toute personne qui, en violation de l'article 4, par menace, violence, tromperie, dol ou promesse, aura contraint ou tenté de contraindre un travailleur à s'embaucher contre son gré ou qui, par les mêmes moyens, aura tenté de l'empêcher ou l'aura empêché de s'embaucher ou de remplir les obligations imposées par son contrat ;
2. toute personne qui, en faisant usage d'un contrat fictif ou contenant des indications inexactes, s'est fait embaucher ou s'est substituée volontairement à un autre travailleur ;
3. tout employeur ou fondé de pouvoir ou préposé qui aura porté sciemment sur le registre d'employeur ou tout autre document, des attestations mensongères relatives à la durée et aux conditions de travail accompli par le travailleur, ainsi que tout travailleur qui aura fait sciemment usage de ces attestations ;
4. toute personne qui aura exigé ou accepté du travailleur une rémunération quelconque à titre d'intermédiaire dans le règlement ou le paiement des salaires, indemnités, allocations et frais de toutes natures.

Sera puni des mêmes peines, quiconque aura été impliqué dans des opérations d'émigration clandestine des travailleurs malgaches à l'extérieur du territoire en infraction aux dispositions de l'article 43.

Sera également punie des mêmes peines, toute personne qui aura fait travailler sur le territoire de Madagascar des étrangers n'ayant pas obtenu l'autorisation préalable du Ministre du Travail ainsi que tout étranger ayant accepté de travailler sur le territoire de Madagascar sans ladite autorisation préalable.

Annexe 03 : Jugement du tribunal de travail N° 661 bis du 01 Décembre 2004

La requérante Rosine a travaillé au sein de la société SALES depuis 1999 en tant qu'ouvrière et elle a été licenciée le 19 mars 2003. Entre temps, elle a accouché et tomba grièvement malade, à cause de cela, elle a demandé un congé annuel mais la société a refusé tout en l'incitant à démissionner. Lors d'une pause de repas, le service de sécurité a vu un sachet de tabac dans sa poche et on lui a immédiatement retiré son badge en lui incitant encore une fois à démissionner. A la suite de son refus, on l'a expulsé de la société en la licenciant.

D'après les juges, cette décision de la société SALES de licencier la requérante sans motif valable ne respecte pas les dispositions légales de l'article 18 du code de travail qui stipule que la résiliation d'un contrat à durée indéterminé est subordonné à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Que dans le cas d'espèce, la société SALES en renvoyant Dame Rosine sur le champ après qu'elle ait refusé de démissionner a commis un licenciement abusif ouvrant droit à une indemnité de préavis correspondante à la qualification professionnelle et à l'ancienneté du travailleur.

Annexe 04 : Jugement n° 6493 – FD du 14 Décembre 2005

Une travailleuse a dénoncé des faits de harcèlement sexuel commis par son supérieur hiérarchique. Elle a porté plainte contre ce dernier pour attentat à la pudeur consistant en des attouchements sexuels sur les hanches et les zones génitales. Ces attouchements sont accompagnés de menaces de sanctions dans le travail jusqu'à une totale perte de confiance par le directeur général de la société où elle a travaillé. Ce supérieur hiérarchique a également demandé à celle-ci de montrer son string quand elle était en retard. Elle avait aussi fait l'objet d'injures telles « je vous emmerde sortez de mon bureau », injures accompagnées des gestes brutaux et menaces de sanctions répétés qui lui font pression et provoqué une perte de connaissance.

Selon le tribunal correctionnel ces faits :

- démontrent d'une part, qu'il y a des faveurs sexuelles exigées par son employeur et les a qualifiés de harcèlement sexuel
- et d'autre part, constituent une violence qui a causé une vive impression constitutive d'infraction de violence et voies de fait

Il a déclaré qu'il y a confusion de peine et par jugement n° 6493 – FD du 14 décembre 2005, le harceleur a été condamné à 12 mois d'emprisonnement et au paiement d'une amende de 2 000 000 Ar fermes et à des dommages et intérêts d'un montant de 3 000 000 Ar, ce en application des dispositions des articles 333 bis alinéa 2 et 311 du code pénal.

Jugement n° 5680 du 29 septembre 2006

Des travailleuses ont dénoncé des faits de harcèlement sexuel commis par les gérants de la société où elles ont travaillé. Elles ont porté plainte contre ce dernier pour les avoir contraintes à leur consentir des faveurs de nature sexuelle: attouchement des seins, succion de leurs organes génitaux (pénis) et usé des menaces de sanction en l'occurrence le licenciement.

Par jugement n°5680 rendu le 29 septembre 2006, le tribunal correctionnel a déclaré lesdits gérants coupables de harcèlement sexuel et les a condamnés chacun à 2 000 000 Ar d'amende et à deux ans d'emprisonnement fermes (jugement devenu définitif faute de recours) et ce en application de l'article 333 bis alinéa 2 du Code pénal.

Annexe 05 : Jugement n°655 du 19 Novembre 2004

Jugement rendu par le Tribunal de Travail d'Antananarivo, n°655 du 19 Novembre 2004 opposant Mr RANDRIANARISON Albert et la Société Unicell concernant une entrave à l'exercice de fonction d'un délégué du personnel.

D'après les victimes, la discrimination est due à la suite des réclamations et dénonciations faites par les délégués du personnel des abus relatifs à leurs conditions de travail : majoration des heures supplémentaires, travail de nuit, aux relations de travail et aux comportements de certains personnels cadres dont les travailleurs sont victimes.