

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS.....	3
LISTE DES ABREVIATIONS, DES ACRONYMES ET DES SIGLES.....	4
MÉTHODOLOGIE	5
INTRODUCTION.....	6
PARTIE I LE PORT DE TOAMASINA ET LA SCIENCE DE TRAVAIL.....	8
CHAPITRE I- LA VIE SOCIALE DU PORT DE TOAMASINA	9
SECTION I- HISTORIQUE DU PORT DE TOAMASINA	9
SECTION II- LE PORT DE TOAMASINA, EN TANT QU'ENTREPRISE	21
CHAPITRE II- LA SCIENCE DE TRAVAIL.....	34
SECTION I- LA NOTION DE TRAVAIL.....	34
SECTION II- LE TRAVAIL ET LE DROIT.....	34
PARTIE II LE PROJET DE NORMALISATION DE LA PROFESSION DES OUVRIERS DOCKERS	47
CHAPITRE I – LES STATUTS EXISTANTS DES OUVRIERS DOCKERS.....	48
SECTION I- HISTORIQUE	48
SECTION II – LES STATUTS AU NIVEAU DES PORTS MODERNES EUROPÉENS	50
CHAPITRE II – L’ÉLABORATION DU PROJET	68
SECTION I- LA DESCRIPTION DU PROJET	68
SECTION II- L’ÉVALUATION DU PROJET	85
CONCLUSION.....	102
BIBLIOGRAPHIE	104
LISTE DES TABLEAUX.....	105
TABLE DES MATIÈRES	106

REMERCIEMENTS

Notre intervention, en tant que stagiaire dans le Grand Port de Madagascar durant douze semaines environ nous a permis de se familiariser à la vie professionnelle au sein d'une entreprise de caractère « tout en un » qui a embarrassé le choix de thème d'un mémoire. Nous étions heureusement pris entre les mains des spécialistes en gestion d'entreprise qui nous ont aidés pendant l'élaboration de notre ouvrage. En effet, nous tenons à leurs adresser nos sincères remerciements et nos vives gratitude, en particulier à l'endroit de personnes suivantes :

- ❖ Monsieur Mohajy ANDRIANTIANA, Enseignant chercheur à l'Université de Toamasina, notre encadreur enseignant qui a bien voulu accepter la direction de nos travaux ;
- ❖ Monsieur Manankoazy Tsilaniarivo RAJERISON, Chargé du Système d'Information et des Statistiques de la Direction Information et Technologie de la SPAT qui a consacré une grande partie de ses précieux temps pour nous encadrer sur le plan pratique jusqu'au moment de la soutenance ;
- ❖ Monsieur Pierrot BOTOZAZA, Directeur Général du Port de Toamasina qui a bien voulu accorder notre demande de stage au sein de ladite société ;
- ❖ Monsieur James William RAKOTONDRAMAITSO, Directeur de l'information et technologie qui nous a accueillis pour effectuer notre stage sous sa direction ;
- ❖ Tout le personnel du Port de Toamasina pour son accueil chaleureux ;
- ❖ Monsieur le Doyen de la Faculté de droit, de sciences économiques et de gestion de l'Université de Toamasina ;
- ❖ Monsieur le Chef de Département de la filière gestion de la Faculté de droit, des sciences économiques et de gestion de l'Université de Toamasina ;
- ❖ Les corps enseignants et le personnel administratif de la faculté de droit, des sciences économiques et de gestion, ossature de la production des diplômés supérieurs et futurs cadres des entreprises ou de hauts emplois de l'État.
- ❖ Tous les membres de notre famille qui nous ont moralement et financièrement soutenus ;
- ❖ Tous les amis, de près ou de loin qui nous ont conseillé et prêté main forte pendant la réalisation de nos travaux.

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES ACRONYMES ET DES SIGLES

APMF : Agence Portuaire Maritime et Fluviale

ASME : American Society of Mechanical Engineers

BLU : Bande Latérale Unique

BCMO : Bureau Central de la Main d’Œuvre

BUP : Bureau des Usagers Portuaires

CAINAGOD : CAIsse Nationale de Garantie des Ouvriers Dockers

COTOREP : Commission Technique d’Orientation et de Reclassement Professionnel

DLS : Dock Labour Scheme

EMP : Ecole de Manutention Portuaire

FNPD : Fédération National des Ports et Dock

ISPS : International Ship and Port facility Security

OMI : Organisation Maritime Internationale

OST : Organisation Scientifique de Travail

OTP : Organisation des Travailleurs Portuaires

SMOTIG : Service de la Main d’Œuvre d’Intérêt Général

MÉTHODOLOGIE

Avec l'aide de notre encadreur professionnel qui a déjà initié un tel projet, nous avons facilement trouvé les documents renfermant les données nécessaires par le traitement de notre thème. Il nous suffit de rassembler les données afférentes.

Etant donné que le mémoire de fin d'études rapproche les théories à la pratique, nous avons revu les cours de :

- gestion des ressources humaines,
- organisation de l'entreprise,
- droit de travail,
- montage de projet.

Concernant les recherches documentaires, nous avons fréquenté les bibliothèques suivantes :

- de l'université de Toamasina,
- du Port de Toamasina,
- de la Commune urbaine de Toamasina.

L'Internet nous a aidé pour la recherche d'informations sur la gestion des ouvriers dockers dans les autres ports à l'étranger.

Enfin, les enquêtes ont été un outil formidable. Nous avons ressenti une grande joie en voyant le personnel du Port qui nous a chaleureusement accueilli et répondu à nos questionnaires.

En résumé, l'élaboration de notre mémoire a suivi les étapes ci-après :

- Révision des cours ;
- Fréquentation des bibliothèques locales ;
- Visite d'Internet ;
- Enquêtes auprès du personnel du Port de Toamasina
- Rédaction en collaboration avec nos encadreurs professionnel et enseignant.

Nous avons consacré 60 jours effectifs pour finir notre travail.

INTRODUCTION

Le métier des ouvriers dockers est une profession indépendante au niveau d'un port. Dans les ports modernes comme ceux de la France, une législation spécifique régit le travail portuaire des ouvriers dockers. Parmi les textes réglementaires, le décret n°92-1130 du 12 octobre 1992 portant modification du livre V du code des ports maritimes (deuxième partie Réglementaire) relatif au régime du travail dans les ports maritimes définit les statuts des ouvriers dockers. Les dispositions de l'article 1^{er} réglementent, par exemple l'exclusivité d'intervention des ouvriers dockers dans le travail portuaire, ainsi stipulé ceci :

« Les opérations de chargement et de déchargement des navires et des bateaux aux postes publics sont effectuées par des ouvriers dockers titulaires d'une carte professionnelle. Il en est de même pour les opérations effectuées dans des lieux à usage public (terre-pleins, hangars ou entrepôts) situé à l'intérieur des limites du domaine public maritime, et portant sur des marchandises en provenance ou à destination de la voie maritime. »

D'autres dispositions adoptées consistaient notamment à protéger la profession en instituant des conditions d'emploi prioritaires, voire exclusives, et des formules d'indemnisation du non emploi. Ce texte était élaboré suite à la mise en cause, surtout à partir du début des années 70 du statut protecteur des ouvriers portuaires.

De plus et toujours en France, c'est la loi n° 92-496 du 9 juin 1992 qui a reformé le régime de la manutention portuaire : elle conserve le principe d'une priorité d'embauche au profit de la main-d'œuvre spécialisée, elle généralise la mensualisation des dockers professionnels, organise la disparition des dockers professionnels intermittents et on confie la gestion aux autorités portuaires locales.

L'effectivité de ces textes permettait aux ouvriers dockers d'avoir des statuts des véritables travailleurs d'un groupe professionnel qui est soit une société intérimaire ou une coopérative. À Madagascar, même si les ouvriers dockers sont considérés comme des salariés d'une entreprise portuaire, ils ne jouissent guère leurs droits en tant que tels. L'entreprise portuaire à Madagascar y compris le Port de Toamasina n'a aucun souci quant au traitement de leurs problèmes humains et sociaux car ils ne font pas partie de ses ressources humaines. Leur gestion au sein de la société s'assimile à celle des matériels et leur rémunération a été comptabilisée au compte « Personnel extérieur à l'entreprise » et non au compte « Charges du personnel ». Par rapport à la situation des ouvriers dockers dans les ports modernes, comme ceux de la France, beaucoup d'efforts devront être à déployer pour le cas de Madagascar si l'on veut mettre aux normes internationales la profession des ouvriers dockers portuaires

malgaches, non seulement au niveau de la législation mais aussi au niveau de la revalorisation de ce métier. Pour concrétiser une telle intention, l'élaboration d'un projet des statuts de la profession « ouvriers dockers » répondant à ces normes internationales doit s'imposer. Comme tout projet, sa mise en œuvre va incontestablement générer des coûts pour l'entreprise. C'est la raison pour laquelle qu'un thème relatif à ce sujet nous intéresse et nous intitulons notre mémoire de maîtrise : « Coûts de la normalisation de la profession des ouvriers dockers – Cas du Port de Toamasina ».

Pour faire comprendre ce projet, deux parties seront consacrées pour des études aboutissant à une proposition de projet avec une analyse de ses coûts et de ses impacts au niveau du Port de Toamasina :

- Nous décrivons dans une première partie le lieu où les ouvriers dockers exercent leur fonction, c'est-à-dire le Port de Toamasina, ainsi que de la science de travail pour apprécier la conformité de la catégorie d'emploi aux législations en vigueur.
- Nous allons proposer un projet de normalisation de la profession des ouvriers dockers et voir ses impacts financiers au niveau du Port de Toamasina.

Rapport-Gratuit.com

PARTIE I

LE PORT DE TOAMASINA ET LA SCIENCE DE TRAVAIL

CHAPITRE I- LA VIE SOCIALE DU PORT DE TOAMASINA

SECTION I- HISTORIQUE DU PORT DE TOAMASINA

§1- LE PORT DE TOAMASINA AVANT L'INDÉPENDANCE

A- LA VEILLE DE L'ÉPOQUE COLONIALE

Toamasina prit la prédominance sur les autres stations de la Côte Est malgré sa rade foraine toujours battue par la mer houleuse, rigoureusement occupée de l'intérieur par ses lagunes et ses marais, totalement dépourvue de grands estuaires qui sont à la fois des abris et des voies de pénétration vers l'hinterland.

Ces remarques illustrent bien les caractéristiques de la rade de Toamasina avant la création du port que nous connaissons aujourd'hui.

Malgré cette hostilité de la nature dans cette frangée de récifs, la rade de Toamasina présentait quand même un intérêt maritime non négligeable : celui d'un relatif abri que lui conféraient ses deux récifs, à savoir le récif Hastie au sud et le grand récif au large.

Si le premier atténue la force des houles du sud, sud-est, le second sert de barrière contre les lames apportées par le vent de Nord-est.

Entre le XVI^e et XVIII^e siècle, des navires portugais, hollandais, français et anglais mouillèrent dans cet abri tout fait par la nature.

De 1804 à 1811, la baie formée par les deux récifs servait à abriter les opérations commerciales : on y embarquait du riz et des travailleurs pour les Iles Mascareignes, et on y débarquait des armes venant de l'Europe. Les opérations étaient effectuées avec des barques légères et à dos d'homme.

B- LE PORT DE TOAMASINA DURANT LA PÉRIODE COLONIALE

Dès 1897, on constatait que la rade de Toamasina telle que la nature l'a faite, présentait des inconvénients de par les passes qui en ouvrent l'entrée : la passe Nord, bien protégée entre le grand récif et la terre ferme, et la passe Sud par laquelle les vagues de la grande houle du Sud-est pénètrent dans la rade.

C'est ainsi qu'à l'aube même de la colonisation, plus précisément le 11 Août 1897, le Général Gallieni adressait des instructions au Chef de bataillon Roques, alors Directeur du Génie et des Travaux Publics pour trouver les moyens d'améliorer les conditions de travail au Port de Toamasina. Ces instructions précisaitaient particulièrement :

« La mission du Génie est d'établir un projet d'organisation du Port de Toamasina. Ce projet comprendra deux parties :

- Les moyens à employer pour améliorer la situation actuelle tout en permettant, avec une dépense aussi faible que possible, d'effectuer en tout temps les opérations d'embarquement et de débarquement
- Les dispositions à adopter pour la création de bassins en eau tranquille permettant l'accostage des navires aux quais ».

A cette époque, le port n'avait qu'un appontement en bois.

En 1902, l'appontement en bois était remplacé par un wharf métallique

En 1925, le Port de Toamasina comprenait les installations suivantes :

- Un quai de batelage établi à la Pointe Hastie, constitué par une file verticale de pieux jointifs en béton armé avec quelques éléments en maçonnerie ou en charpente, et dont une faible partie seulement était praticable par suite de manque de profondeur à son pied. La longueur de quai était de 200 m ;
- Un appontement en charpente de 20 m de long et 5 m de large pour l'embarquement et le débarquement des passagers ;
- Quelques magasins édifiés sur un hectare environ de superficie, sur le terre-plein, en arrière du quai ;
- Un wharf métallique, sur pieu à vis, de 300 m de long établi en pleine rade ;
- Une voie ferrée reliant les magasins du port à la gare située en ville.

Cette architecture du premier port nous donne un aperçu de la situation qui prévalait et par la même occasion, démontrer les problèmes qu'ont dû affronter les promoteurs du projet pour la création d'un nouveau port dont la construction est jugée d'intérêt général.

On peut donc retenir qu'au début de la colonisation, la rade foraine formée par une incurvation de la côte qui ne présentait qu'un abri insuffisant de son étendue peu considérable partait de la pointe Hastie à la pointe Tanio, d'une part, et d'autre part la construction de Toamasina sur un sol sablonneux le qualifiait d'une agglomération vétustes qui n'était pas digne d'un port de commerce satisfaisant à des opérations avec de cases aux toits en feuille de ravinala. Aussi, la ville de Toamasina était continuellement soumise à l'alternance des moussons et des alizés, elle était dépourvue de tout mouillage naturel en eau profonde. Le port de Toamasina, depuis la colonisation, était la tête de ligne de 368 kilomètres de chemin de fer de Toamasina et des hauts plateaux. Mais son mouillage n'était pas sûr ; de plus ce port n'avait qu'un faible développement de quais pour chalands, ce qui ralentissait

considérablement le chargement des bateaux. Un warf de batelage avait bien été construit pour remédier à ces inconvénients, mais le cyclone de 1927 l'avait détruit.

De ce désastre, grâce à la volonté de ces habitants et à l'aide en particulier de l'île Maurice qui fit un don de trente millions, une ville neuve coupée de larges avenues allait réapparaître. En moins de quatre ans, des bâtiments administratifs, le tribunal, la gare des Manguiers, la cité Dupleix remplace les ruines.

Devant la nécessité de doter d'une infrastructure moderne, le Port de Toamasina, qui à lui seul assurait un tiers de commerce extérieur de l'île, le gouvernement général arrêta en 1926 un programme de travaux dont la première étape devait donner au batelage de Toamasina la sécurité indispensable à ses opérations. Le Ministre des Colonies consulta divers constructeurs allemands qui remirent leurs offres le 15 octobre 1927. Les maisons F.H. Schmidt d'Hambourg et Flohr de Kiel, qui s'étaient associés pour soumissionner, firent les meilleures propositions.

Après des études complémentaires, le Ministre demanda, le 16 juin 1928, aux deux groupes de tête, celui de la Compagnie Générale des colonies et le groupe Schmidt – Flohr de remettre de nouvelles propositions pour la passation de marché de gré à gré pour la construction d'un seul Port de Toamasina. Pour ce faire, les maisons Schmidt et Flohr s'associèrent à un groupe formé de la Société des Batignolles et de Salvador Ottino, entrepreneur à Antananarivo. Ce Consortium franco-allemand fit en commun de nouvelles offres le 9 juillet 1928 qui furent acceptées par l'administration le 17 décembre.

Dans cette association, il fut décidé que la gérance serait assurée conjointement par un comité directeur, les Batignolles recevaient la charge de toutes les opérations en francs concernant les paiements des fournitures et des salaires, ainsi que de la comptabilité générale, tandis que le groupe Schmidt s'occupait des opérations en marks-or pour les fournitures de la main-d'œuvre allemande.

Le manque de main d'œuvre a quelque peu contribué au ralentissement de l'exécution des travaux de construction du Port de Toamasina. A son arrivée à Madagascar en qualité de Gouverneur Général de la colonie, Marcel Olivier institutionnalisa le Service de la Main d'Œuvre d'Intérêt General (SMOTIG).

Pour la réalisation de l'ensemble des travaux publics qu'il pensait exécuter, le successeur de Marcel Olivier, le Gouverneur Général Léon Cayla n'hésita pas à mettre les hommes du SMOTIG sur les chantiers du Port de Toamasina. Il tint cependant à ce qu'il y eût des atténuations à la dure réglementation antérieures. C'est ainsi qu'il organisa par voie de recrutement libre, des sections de travailleurs auxquels furent données des garanties et des

avantages de nature à les attirer et à les retenir tels que l'établissement d'un contrat fixant les obligations réciproques, la constatation médicale préalable des aptitudes physiques.

Dans le même temps, une des nombreuses conférences tenues à Genève décidait qu'en cas d'insuffisance de main d'œuvre libre, il pourrait être fait appel à la main d'œuvre obligatoire pour l'exécution des travaux d'intérêt public.

L'arrêté local pris à Antananarivo précédait toutefois de plusieurs semaines la publication du décret pris en conformité des décisions de Genève, et qui favorisait cette dérogation à des principes absous, si bien que les travailleurs sur les chantiers du Port de Toamasina n'étaient pas à vrai dire soumis aux principes de SMOTIG.

Les travaux de construction ont effectivement commencés en 1929 et furent terminés et remis officiellement en 1935. Il a donc fallu attendre 6 ans avec de durs travaux pour que Toamasina ait enfin son véritable port, le plus beau, le plus grand et le plus performant de la Grande Ile.

Ce véritable port, dès sa finition comprenait, à l'issu de travail méthodique et vigoureux :

- deux môle d'accostage (môle A et môle B);
- des grues puissantes;
- des hangars de béton à l'élégance sobre;
- des terre-pleins immenses;
- une électrification et adduction d'eau;

C'était à cette époque que le Port de Toamasina est venu embellir cette cité côtière et devenu la porte de Madagascar donnant vers l'extérieur.

Quant au premier ouvrage de protection de la pointe Hastie, il fut terminé en septembre 1931. Il fut ensuite procédé au remblaiement des terre-pleins de la pointe Hastie, puis l'on édifica le deuxième ouvrage, c'est-à-dire la digue extérieure de protection de la rade.

Le 28 mai 1932, on procédait à la réception officielle du phare de l'Ile aux Prunes.

Le 11 octobre 1933 le « MARECHAL JOFFRE » fut le premier navire qui accostait au môle B pour débarquer directement à terre la première fois des voyageurs.

Le 12 janvier 1936, en présence du Gouverneur Général Cayla, le navire « Porthos », long courrier des messageries maritimes inaugura les installations portuaires.

A juste titre Toamasina est appelé « le Poumon de Madagascar »

En sa qualité de société, on peut citer quelques évènements :

- En 1921, le Port de Toamasina avait le statut de Société et était dirigée par Emmanuel JUDE ;

- En 1934, il changea de dénomination et devint Société anonyme de Manutention.
- A partir de 1943, il fut rattaché aux Chemins de Fer de Madagascar.
- En 1954, le Port de Toamasina est rattaché au Réseau National des Chemins de Fer Malgache et était dirigé :
 - ❖ En 1954 par BHON ;
 - ❖ De 1955 à 1961 par LEROY

§2- LE PORT DE TOAMASINA DEPUIS L'INDÉPENDANCE

A- LE PORT DE TOAMASINA AVANT LA REFORME PORTUAIRE DE 2004

C'était la période que l'Etat malgache confiait la direction du Port de Toamasina à des nationaux. Il désignait successivement des directeurs généraux suivants :

- 1961 à 1965 en la personne RAJAOBELINA Hubert Maxime en tant que Directeur Général ;
- 1965 à 1967, RANAIVOARIVELO Raymond était le Directeur Général du Port de Toamasina ;
- 1967 à 1970, BE Dijoux était désigné Directeur Général ;
- 1970 à 1972, l'américain JHON Holt prenait la barre de direction du Port Autonome de Toamasina, une nouvelle disposition adoptée par l'Etat malgache ; il était assisté par ANDRIAMIARISON Edmond en tant que Directeur Général Adjoint ;
- 1972 à 1975, ANDRIAMIARISON Edmond devenait Directeur Général jusqu'à l'adoption d'un nouveau statut portant création de la Société d'Exploitation du Port de Toamasina ;
- 1975 à 1986, RAKOTOVAO fût le premier Directeur Général de la Société d'Exploitation du Port de Toamasina, un établissement public à caractère industriel et commercial, régie par le droit commun des sociétés anonymes ;
- 1986 à 1991, MAROLAHY Pierre remplaçait RAKOTOVAO au poste de Directeur Général. Il est désigné pour accomplir les missions relatives au plan de redressement suite à la situation déficitaire laissée par son prédécesseur. Il était chargé de la gestion de fonds octroyé en 1986 par la Caisse Française pour le Développement qui s'élevait à 43,256 milliards de Francs Français destinés au financement de :
 - ❖ La réhabilitation des hangars et magasins ;
 - ❖ L'acquisition des matériels de manutention ;

- ❖ L'assistance technique et mise en place du schéma directeur informatique ;
- ❖ La formation du personnel.

Ce crédit s'étalait de 1987 à 1994.

Cette période était marquée par la sortie d'une série de régimes juridiques relatifs aux statuts particuliers du Port de Toamasina depuis l'indépendance jusqu'à l'avènement de la Loi portuaire de 2003.

Avant l'indépendance nationale, les ports malgaches étaient gérés directement par l'administration, par le procédé de la régie. Cependant, certaines catégories d'exploitation étaient confiées à des tiers qui étaient notamment des entreprises privées.

C'était en 1965 que l'État malgache a effectivement pris en main la gestion du Port de Toamasina après avoir préparé un changement pendant quatre ans environ. Différents textes ont été adoptés à cet effet :

- Le décret 65-001 du 6 janvier 1965 fixant les dispositions relatives à l'autonomie du port de Toamasina. Il était doté d'un budget annexe. Désormais, il restait concédé à la Régie des Chemins de Fer qui était concessionnaire de l'outillage, des bâtiments et des diverses installations.
- Le décret 70-383 créa le Port Autonome de Tamatave (P.A.T.). A partir de 1970, de nouvelles dispositions intervinrent pour marquer une nouvelle étape dans l'administration du port de Toamasina, c'est-à-dire l'autonomie effective. A partir de là, le Port Autonome de Toamasina fut chargé :
 - ❖ des travaux d'extension, d'amélioration, de renouvellement et d'entretien du port et de ses dépendances ;
 - ❖ de l'exploitation des opérations portuaires, de la police du port et de la gestion du domaine immobilier du port.
- Le décret n°76-430 du 4 décembre 1976 créa la Société d'Exploitation du Port de Toamasina (S.E.P.T.), un établissement public à caractère industriel et commercial régi par le droit commun des sociétés anonymes dont l'objet est :
 - ❖ la réalisation de l'ensemble des opérations nécessitées par la mise à quai des navires, l'embarquement et le débarquement des marchandises, la manutention, le magasinage et le stockage ;
 - ❖ l'exécution des travaux d'extension d'amélioration des installations, d'entretien des infrastructures portuaires, des magasins, des terre-pleins et voies de circulation, des bâtiments de service et des logements, de la maintenance et du renouvellement du matériel;

- ❖ de la police et de la gestion du domaine immobilier qui lui est affecté ;
 - ❖ l'exploitation des moyens matériels dont elle dispose, et généralement, la réalisation de toute activité de quelque nature qu'elle soit se rattachant directement ou indirectement à cet objet et susceptible d'en faciliter le développement ou la réalisation.
- Le décret n° 85-282 du 4 septembre 1985 portant refonte de statut de la SEPT dont la modification porte surtout sur le capital social ;
 - Le décret n°98-914 du 28 octobre 1998 portant refonte de statut de la SEPT dont la modification concerne l'objet social. Ce décret a été abrogé par le décret d'application n°2004-704 du 14 juillet 2004, de la loi portuaire n°2003-025 du 5 septembre 2003. Ce décret a marqué l'entrée en vigueur de la réforme portuaire au Port de Toamasina.

B- LE PORT DE TOAMASINA DEPUIS LA REFORME PORTUAIRE DE 2004

a- CONTEXTE ET RAISONS DE LA REFORME

La principale raison qui justifie le rôle nouveau dévolu à de nombreux ports tient à la mutation de l'environnement qui est leur raison d'être et dans lequel se déroulent leurs évolutions organisationnelle, technique et commerciale. Ce phénomène étant lui-même l'aboutissement des transformations survenues dans le commerce international, il est difficile d'analyser la fonction nouvelle des ports sans examiner au préalable les conditions qui caractérisent aujourd'hui le commerce et les transports internationaux. Quant au Port de Toamasina, son état des lieux en l'an 2000 a permis de constaté qu'il ne pourra plus suivre ces évolutions. Alors, il faut agir pour garder son statut de port international de la Grande Ile. Aujourd'hui, les données économiques nous montrent que notre époque est marquée, à la fois par les progrès techniques et technologiques, et par l'internationalisation de l'économie grâce à l'intensification et l'ouverture des échanges entre les différents pays (industrialisés ou non). L'exigence de développer le commerce extérieur et l'économie nationale confère une lourde responsabilité aux ports de tous les pays en développement. Tout simplement parce que plusieurs tendances majeures dans l'évolution économique de l'environnement, modifient profondément les fondements des politiques maritimes, et ainsi affectent directement les ports. Six tendances expliquent la décision de réforme dans ce point de vue.

1- LE MULTIMODALISME

Le multimodalisme se traduit par une conteneurisation accélérée du transport des marchandises diverses, et qui s'accompagne d'une modification des procédures et des

techniques portuaires. Les services périphériques de la manutention des conteneurs doivent suivre le rythme de cette évolution. Parmi d'autres, la logistique qui commence à la mise à la disposition des usagers portuaires d'un terre-plein muni d'équipement moderne non seulement au niveau de l'opération de chargement ou de déchargement des porte-conteneurs mais aussi au niveau de la sécurité et de l'information.

2- LA SPÉCIALISATION DES NAVIRES

Les tendances sont marquées par l'abandon des navires mixtes. La spécialisation se retrouve dans presque tous les trafics. D'ailleurs, on peut estimer qu'il n'y aura dans l'avenir que trois grandes catégories de navires pour le transport des marchandises :

- ❖ les vraquiers (liquide et solide)
- ❖ les porte-conteneurs
- ❖ et les navires spécialisés classiques ou rouliers (pour les colis lourds ou encombrants, les marchandises spécifiques, les véhicules...)

Ces évolutions techniques et technologiques placent les ports dans l'obligation de suivre cette tendance, et ainsi de s'équiper en conséquence.

De par sa politique qui qualifie l'État d'agent régional il n'est plus possible de financer les investissements de remise à niveau des ports malgaches. Au titre d'exemple, l'extension d'une superficie de 30 000 m² de terre-plein coûtait 10 milliards d'Ariary. La société Madagascar International Container Terminal Services Ltd (MICTSL), le concessionnaire du TAC du Port de Toamasina a chiffré son budget d'investissements à 21,2 millions d'USD pour doter le Terminal à Conteneur du Port de Toamasina des infrastructures et des matériels répondant aux normes de métier (spécialité Conteneur).

3- LE REGROUPEMENT DES TRAFICS

Cette troisième tendance se développe. L'avantage en est que, les trafics étant groupés, on affecte les navires les plus performants aux routes maritimes à trafic dense, tandis que les navires de plus petite taille ou les navires polyvalents sont réservés aux activités de collecte ou « feeding ». Ce phénomène va alourdir les charges des opérations IMPORT/EXPORT du pays qui n'est pas capable d'accueillir des navires ravitailleurs (groupeur) suite aux pertes de temps occasionnées par le dispatch. Aussi, les collectes entraînent toujours des avaries de marchandises. Il faut donc consacrer une somme colossale pour mettre aux normes de grands navires les infrastructures existantes.

4- L'EXIGENCE DES CHARGEURS

Pour bien saisir une telle tendance, on livre un tableau présentant les facteurs auxquels les chargeurs attachent plus d'importance.

**TABLEAU N° I - FACTEURS AYANT UNE IMPORTANCE PARTICULIÈRE
SELON LES CHARGEURS**

Ordre de priorité	Caractéristiques de la Prestation	Ordre de priorité	Caractéristiques de la Prestation
1- Respect des délais de livraison 2- Aptitude générale à répondre aux besoins 3- Prix 4- Respect des délais de prise en charge 5- Temps de transit	6- Zone géographique desservie 7- Exactitude de la facturation 8- Qualité du matériel 9- Degré de contrôle 10- Traitement des litiges 11- Capacité de suivi des marchandises		

Source : Enquête de 1989 de l'ACP, American Shipper (mars 1990) .

L'évolution du Port de Toamasina vis-à-vis du transport international est en retard remarquable. De plus les prestations portuaires devront devenir de plus en plus forte, face à la mondialisation des marchés et à l'accentuation de la concurrence. Au souci d'obtenir les débours portuaires minima, les chargeurs ajoutent d'autres préoccupations telles que : réduction des coûts de passage portuaire, livraison des marchandises en bon état, transformation de matières premières dans la place portuaire même. Ce qui se traduit par la transformation de l'espace portuaire en zone industrielle pour réduire non seulement les coûts d'approche mais aussi les temps d'opération portuaire. Il faudra faire appel à des opérateurs industriels. D'où des mises en concession s'imposeront.

5- L'EXIGENCE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS

Depuis les attentats du 11 septembre 2001, les navires américains exigent la mise en application du code ISPS dans un port où ils feront escale. L'ISPS couvre la sécurité et la sûreté des personnes et des installations portuaires. Elle se manifeste aussi bien sur les lieux de travail qu'à l'égard de l'environnement humain de toutes les activités. Elle concerne notamment les opérations d'approche des navires, le transbordement et le stockage de la marchandise, l'embarquement des passagers, les déplacements des véhicules à l'intérieur du

port. Il faudra donc répondre à ces exigences pour attirer les navires en provenance des Etats-Unis ou à sa destination. La politique générale du Port de Toamasina doit en tenir compte en permanence. Cette exigence devient internationale. Elle a été figurée dans la liste de l'ordre du jour de la Conférence des ports de l'Océan Indien du 11 mai 2006 tenue à l'île de La Réunion. Le domaine choisi étant la pêche, les participants ont délibéré à l'unanimité la création d'une communauté des pêcheurs des îles riveraines pour pallier l'état de fait suite à l'existence des actes de piraterie. L'autre piste de réflexion consiste à mettre en place un réseau de contrôle et de surveillance du territoire maritime concerné avec une coopération judiciaire et échange d'informations, afin de réduire ces actes de piratage.

6- LA PRÉOCCUPATION ENVIRONNEMENTALE

Cette préoccupation porte à la fois sur la partie maritime et terrestre. Pour la mer, elle concerne la pollution marine, c'est-à-dire la lutte contre les déversements d'hydrocarbures en mer ainsi que des déchets chimiques et même ménagers des équipages des navires. et bien d'autres du genre, sont autant de fléaux que les organismes internationaux se sont engagés à combattre.

Tous ces nouveaux aspects du développement économique, technique, technologique et social, sont autant de défis pour les ports malgaches, en particulier pour le Port de Toamasina, non seulement dans le domaine des leurs infrastructures et de leurs équipements, mais aussi dans le domaine de leur organisation et de leur gestion.

De sorte à permettre aux ports malgaches d'assurer pleinement la prise en compte de ces tendances, ainsi que de répondre à l'exigence de l'économie moderne, le Gouvernement malgache a défini les nouvelles orientations de la politique portuaire, orientations qui sont axées sur la réforme institutionnelle et juridique de tous les ports à Madagascar.

b- L'EFFET INSTITUTIONNEL DE LA REFORME

A la fin des étapes de la mise en œuvre de la réforme, le Port de Toamasina se divise en trois sociétés régies chacune par le droit commun des sociétés anonymes, à savoir :

- ❖ La Société du Port à gestion Autonome de Toamasina (SPAT) ;
- ❖ La Madagascar International Container Terminal Services Ltd (MICTSL) ;
- ❖ La Société de Manutention des Marchandises Conventionnelles (SMMC).

1- LA SPAT

1-1- OBJET SOCIAL

La Société a pour objet la gestion du port de Toamasina dans les limites du domaine qui est mis à sa disposition par l'État au titre du Décret mentionné à l'article 1, alinéa a°) ci-dessus. A cet effet elle assure :

- ❖ Le rôle d'autorité portuaire, qui comprend, selon les dispositions de l'article 7 de la Loi n°2003-025 du 5 septembre 2003 portant statuts des ports :
 - la police portuaire, qui couvre notamment la police du domaine portuaire et la police de l'exploitation portuaire.
 - la gestion et l'entretien du domaine portuaire, des infrastructures portuaires et du domaine immobilier du port et notamment la délivrance des autorisations d'occupation du domaine public portuaire.
- ❖ Le rôle d'autorité concédant pour ce qui concerne les concessions et permissions prévues et autorisées par la Loi n°2003-025 du 5 septembre 2003 portant statuts des ports et ses textes d'applications.
- ❖ La surveillance des profondeurs et la réalisation des travaux de dragage dans les limites du plan d'eau portuaire.
- ❖ La réalisation des travaux d'extension, d'amélioration, de renouvellement et de reconstruction des installations situées dans les limites du domaine portuaire ou nécessaires à son fonctionnement.

Elle a également pour l'objet l'entretien, l'exploitation et l'amélioration des établissements de signalisation maritime des accès au port à gestion autonome de Toamasina qui sont énumérés à l'annexe n°2 du Décret n° 2004-702 du 14 juillet 2004.

La Société a plus généralement pour objet, toutes opérations commerciales, industrielles, immobilières, mobilières et financières se rattachant à son objet et de nature à favoriser le développement des activités portuaires, ce conformément aux dispositions de l'article 15 de la Loi n°2003-025 du 5 septembre 2003 portant statuts des ports.

La Société pourra prendre toutes participations dans toutes sociétés quelconques, à Madagascar, par voie de fusion, apport, souscription, achat de titre ou droits sociaux.

Elle peut être autorisée, dans le cadre de la réglementation en vigueur, à créer ou à participer à la création et à l'aménagement de zones industrielles et d'entrepôts extérieurs à la circonscription portuaire, ce en vertu de l'article 23 alinéa 2 de la Loi n°2003-025 du 5 septembre 2003 portant statuts des ports.

1-2- LES DIVERS RENSEIGNEMENTS

Le siège de la SPAT se trouve au Boulevard Ratsimilaho, B.P. 492 Toamasina (501).

Son capital social s'élève à 2.800.000.000 MGA, entièrement détenu par l'Etat.

La SPAT est joignable au téléphone/Fax numéro 261 20 53 329 94 et à l'adresse mail spat@port-toamasina.com

La SPAT se trouve sur le net à l'adresse <http://www.port-toamasina.com> un site vitrine et interactif répondant à plusieurs requêtes relatives aux activités portuaires dès la réception des navires jusqu'à l'enlèvement des marchandises.

2- LA MICTSL

2-1- OBJET SOCIAL

La Société a pour objet la gestion et l'exploitation du terminal à container. Il assure la manutention des conteneurs ainsi que les services connexes tels que la manipulation avec ou sans mise à terre, le transfert, le positionnement et le brouettement.

2-2- LES DIVERS RENSEIGNEMENTS

Le siège de la MICTSL se trouve au 10, rue de commerce Ampasimazava, Toamasina (501).

Son capital social s'élève à 12.100.000.000 MGA, entièrement détenu par la société International Container Terminal Services Inc (ICTSI) qui est la société mère

La MICTSL est joignable téléphone numéros 261 20 53 352 04 à 06, au Fax numéro 261 20 53 352 07 et à l'adresse mail : info@ictsi.mg

La MICTSL se trouve sur le net à l'adresse <http://www.ictsi.com>, un site vitrine et interactif répondant à plusieurs requêtes relatives aux activités de la ICTSI et ses 15 filiales dans le monde.

3- LA SMMC

3-1- OBJET SOCIAL

La Société a pour objet la gestion et l'exploitation de l'acconage des marchandises conventionnelles à l'exception des marchandises opérées à l'aide des installations spécialisées telles que la pipe line, la suceuse, la bande transporteuse. Rappelons que l'acconage comprend la manutention, le stockage de marchandises et les services liés aux opérations post et pré acheminement.

3-2- LES DIVERS RENSEIGNEMENTS

Le siège de la SMMC se trouve au 5, rue de commerce Ampasimazava, B.P. 529 Toamasina (501).

Société Anonyme au capital de 2.311.400.000 MGA, entièrement détenu par l'Etat.

NIF : 10 500 1682

STAT : 63221 31 1974 0 00007

RCS : 2003 B 00058

Elle est joignable au téléphone n° +261 20 53 991 04 et à l'adresse mail : contact@smmc.mg

Il est dirigé par l'économiste JEAN Bertin.

SECTION II- LE PORT DE TOAMASINA, EN TANT QU'ENTREPRISE

§1- ACTIVITÉS PORTUAIRES

Nous avons dit que les activités du Port de Toamasina restent inchangées. On les répartit tout simplement aux trois sociétés de droit malgache. Il en de même pour les acteurs de la place portuaire. En effet, il existe deux principales activités dans le Port de Toamasina, à savoir la Capitainerie et l'Acconage.

A- CAPITAINERIE

La Capitainerie couvre l'ensemble des opérations relatives au service d'aide à la navigation des navires faisant escale au Port de Toamasina et y effectuant des opérations commerciale.

Ces opérations sont :

- ❖ Le pilotage ;
- ❖ Le remorquage ;
- ❖ Le lamanage ;
- ❖ Le stationnement des navires ;
- ❖ Les autres prestations aux navires.

a- LE PILOTAGE

Le pilotage consiste à la manœuvre d'entrée et de sortie des navires dans la zone portuaire. Le Port de Toamasina met à la disposition des navires 3 pilotes qui sont des officiers de marine. Pendant le pilotage, le pilote prend la barre du navire depuis la limite extrême de zone dite petite rade. Il conduit le navire jusqu'au lieu d'accostage, dans le sens d'entrée, et jusqu'à la limite extrême de la zone portuaire, dans le sens de sortie.

b- LE REMORQUAGE

Le remorquage est une assistance au navire consistant à le repousser jusqu'au quai dans le sens d'accostage et à l'attirer pendant l'opération de sortie.

Deux remorqueurs de puissance respective de 1750 CV et 2700 CV sont servis pour assurer cette opération.

c- LE LAMANAGE

Le lamanage consiste à accrocher le navire dans le bollard, dans le sens d'entrée et à le décrocher du bollard, dans le sens de sortie. Cette opération s'appelle aussi, amarrage et désamarrage des navires. Cette opération est indispensable pour immobiliser les navires pendant son stationnement au quai, afin de faciliter les opérations commerciales de chargement et de déchargement.

d- STATIONNEMENT

Selon la catégorie et ses caractéristiques, c'est-à-dire son volume, sa longueur, son tirant d'eau été et selon les cargaisons qu'il transporte, chaque navire est affecté à un poste à quai.

Les porte-conteneurs est accosté au Môle C2 et C3, les navires mixtes et spécialisés au môle C1, les tankers (navires pétroliers) à la pointe B et les caboteurs au môle A.

e- LES AUTRES PRESTATIONS AUX NAVIRES

Ce sont les services de voirie, d'avitaillement en eau douce, les menus travaux de petites réparations, le transport de l'équipage des tankers et de navires mouillés en petite ou grande rade.

B- ACCONAGE

Selon l'article 10.7.01 de la Loi 66- 007 portant Code maritime malgache, l'acconage comprend l'ensemble des opérations juridiques et matérielles qu'impliquent la prise en charge, la délivrance, la manutention, le transport et la garde des marchandises à l'embarquement, au débarquement ou au transbordement.

C'est pratiquement l'ensemble des opérations :

- de chargement des marchandises, appelé « EMBARQUEMENT »
- de déchargement des marchandises, appelé « DÉBARQUEMENT »
- de stockage des marchandises destinées soit à l'importation ou à l'exportation.

Autrement dit, l'acconage consiste à la manutention des marchandises destinées à l'exportation, à l'importation et/ou au transbordement, y compris l'empotage, le dépotage d'une part et d'autre part le stockage de ces marchandises.

a- LA MANUTENTION

La manutention est l'ensemble des opérations de déchargement des marchandises, de leur brouettage (acheminement) jusqu'au lieu d'entreposage, et de leur arrimage, dans le sens import ; et de désarrimage, de brouettage jusqu'au quai d'embarquement et de chargement à bord du navire, dans le sens export.

b- LE STOCKAGE

Quant au stockage, il est la prise en charge provisoire par le Port de Toamasina des marchandises destinées à l'importation ou à l'exportation pendant laquelle le Port de Toamasina est civilement responsable de toute avarie, vol ou destruction des objets sous sa garde jusqu'à l'enlèvement par le propriétaire, dans le sens Import ou jusqu'à l'arrivée des marchandises au bastingage du navire dans le sens Export. Pendant l'opération de stockage le Port de Toamasina veuille à la sécurisation de celles-ci contre le vol, l'incendie, l'avarie. Comme toute prestation, le stockage est payant après une période de franchise, deux jours calendaires à compter de la date d'arrivée du navire pour les marchandises à exporter et de dix jours calendaires à partir de la date de l'avis de classement.

§2- ACTEURS DES ACTIVITÉS PORTUAIRES

Notons qu'un port est une société de prestation des services d'aide à la navigation et d'acconage. Ce dernier comprend l'ensemble des opérations juridiques et matérielles qu'impliquent la prise en charge, la délivrance, la manutention, le transport et la garde des marchandises à l'embarquement, au débarquement ou au transbordement. (Article.10.7.01 de la loi 66-007 portant Code maritime malgache)

D'après toutes ces définitions, on a constaté que trois éléments sont mis en jeu dans la vie portuaire : le transport maritime, les cargaisons ou les marchandises transportées et les institutions qui s'occupent de formalités. Un port est donc un système économique complexe dont le fonctionnement est conditionné par ses environnements. Le schéma suivant montre les différents intervenants dans chacune de ces trois entités :

TABLEAU N° II – LES INTERVENANTS DES ACTIVITÉS PORTUAIRES

	TRANSPORT MARITIME	MARCHANDISES	INSTITUTIONS
Intervenant s	Armateurs ; <ul style="list-style-type: none"> • Agents maritimes ; • Consignataires ; • Commissionnaire de transport ; • Courtiers maritimes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Chargeurs : Exportateurs et importateurs ; • Transิตaires ; • Manutentionnaires et gestionnaires des parcs ; • Exploitants des magasins 	<ul style="list-style-type: none"> • Douane et ses différents bureaux de prise en charge • Déclarants en douanes ; • Officiers ministériels de la mise en douane du navire ; • Commissariats et Gendarmeries spéciales.

SOURCE : Direction Marketing Portuaire, Mars 2007

A- LES ACTEURS DU TRANSPORT MARITIME

Deux types d'intervenants peuvent être regroupés dans cette catégorie :

a- LES TRANSPORTEURS, LA COMPAGNIE DE NAVIGATION, L'ARMATEUR OU L'AFFRÉTEUR

Ils assurent l'acheminement de marchandise, du port d'embarquement au port de destination. Ils peuvent être représentés par un Agent appelé Consignataire. Ils fournissent tous les renseignements concernant les itinéraires, les dates d'arrivée et de départ des bateaux, ainsi que les modalités d'expédition et d'enlèvement de marchandises au Port.

b- LE COMMISSIONNAIRE DE TRANSPORT

Il est un intermédiaire de transport agit pour le compte du chargeur ou du réceptionnaire.

B- LES OPERATEURS DES MARCHANDISES

Ils s'occupent des opérations liées aux marchandises.

a- LA SOCIÉTÉ DE TRANSIT

Elle est une maison spécialisée dans l'accomplissement des formalités douanières et portuaires relatives à l'expédition et à l'enlèvement des marchandises auprès du Port.

b- LES OPERATEURS IMPORT/EXPORT

Cette catégorie regroupe les importateurs et les exportateur qui agissent en leur propre nom ou confient en vertu d'un mandat à une société de transit les opérations de dédouanement de leurs marchandises ainsi que les logistiques depuis le navire jusqu'à leur domicile, dans le sens import et depuis leur magasin jusqu'au navire dans le sens export..

c- LE MANUTENTIONNAIRE

Le manutentionnaire, qu'on appelle « stevedore » ou « acconier » qui effectue toutes les opérations de déchargement, de brouettage (acheminement) jusqu'au lieu d'entreposage et d'arrimage, dans le sens Import ; et de désarrimage, de brouettage jusqu'au quai d'embarquement et de chargement à bord du navire, dans le sens Export.

C- LES INSTITUTIONS

Cette catégorie regroupe les intervenants chargés :

- de perceptions des droits et taxes pour l'État ou pour des organismes de prestation de service public ;
- de régulation de secteur portuaire et maritime
- de contrôle de frontière (immigration et émigration, marchandises prohibées), de maintien de l'ordre public.

a- LA COMMUNE URBAINE DE TOAMASINA ET LA RÉGION EST

Elles sont chargées de prélever, par un passage obligatoire la taxe de roulage liée aux marchandises enlevées du Port et celles qui sont expédiées pour embarquement. Une convention entre la SPAT et ces institutions fixe la modalité d'une retenue à la source, c'est-à-dire qu'on intègre le montant des taxes dans la facture du Port émise au client. Le Port reversera la somme collectée au moyen d'une déclaration périodique.

Le tableau ci-après présente le tarif en vigueur de taxes et droits dus par les opérateurs :

TABLEAU N° III – REDEVANCES COMMUNALES

REDEVANCE COMMUNALE	Base
Conteneur 20 pieds	10 000 Ar/Unité
Conteneur 40 pieds	20 000 Ar/Unité
Conteneur frigo 20 pieds	20 000 Ar/Unité
Conteneur frigo 40 pieds	40 000 Ar/Unité
Voitures légères	10 000 Ar/Unité
Camions	20 000 Ar/Unité
Engins	40 000 Ar/Unité
Marchandises en conventionnelles	0,6 Ar/kg

Source : Système d'Information et des Statistiques, Mai 2008

b- LA SOCIÉTÉ BIG PROTECTION

Elle est confiée par le Ministère de l'levage pour la protection des faunes et flores. Elle est chargée de la désinfection des produits conteneurisés, des véhicules, des marchandises conventionnelles, à l'exception des produits alimentaires, électroniques, informatiques, électroménagers et pharmaceutiques. Cette mesure a été applicable depuis l'avènement de fièvres aphées. Elle a été renforcée quand la grippe aviaire a menacé l'importation des oiseaux.

Les tarifs hors taxe sont fixés comme suit :

TABLEAU N° IV – TARIF DE DÉSINFECTION

Conteneur de 20 pieds	5 000 Ar/TC
Conteneur de 40 pieds	10 000 Ar/TC
Voiture légères	10 000 Ar/Voiture
Camions et engins	20 000 Ar/Camion et engin
Motos	5 000 ar/moto
Pneus d'occasion	500 Ar/pneu
Fardeau	1 000 ar/tonne

Source : Système d'Information et des Statistiques, Mai 2008

c- LE CENTRE MALGACHE DE LA CANNE ET DU SUCRE

Il se charge de recouvrement des redevances sur le sucre de l'ordre de 4 ariary par kilogramme de sucre importé.

d- LE COMMANDEMENT UNIQUE OPÉRATIONNEL

PORTUAIRE

C'est un passage obligatoire pour les marchandises dangereuses nécessitant une visite spéciale avant enlèvement et éventuellement une escorte à la sortie. Une telle procédure n'est pas facturée. Il s'agit tout simplement d'une mesure de protection contre des éventuelles fuites des produits nocifs non seulement à la santé mais aussi à l'environnement.

e- LA DIRECTION DE LA LÉGISLATION

Elle est chargée de recouvrement des redevances sur les produits dits spécifiques entre autres le tabac, l'alcool, la farine de froment, le métal, les allumettes chimiques. Les modalités de prélèvements et les procédures afférentes sont fixées par la loi des finances.

f- LE SERVICE DES DOUANES

C'est un démembrement du Ministère chargé des finances qui s'occupe du contrôle, de l'encaissement des droits et taxes dues à l'Etat au titre des importations et des exportations.

REMARQUE :

Le Service des Douanes n'est pas un organe du Port de Toamasina.

Les formalités douanières peuvent être accomplies indépendamment de celles du Port de Toamasina. Toutefois, tout chargement ou tout enlèvement de colis est strictement conditionné par la régularité dudit colis vis- à - vis des Douanes et du Port de Toamasina.

g- L'AGENCE PORTUAIRE MARITIME ET FLUVIALE

Elle assure la régulation du sous-secteur portuaire, maritime et fluviale (APMF). Elle assure, entre autres, le contrôle et le suivi des ports à gestion autonome, ainsi que la gestion de l'entretien de la signalisation maritime des côtes.

En application du décret 2003-659 du 04 juin portant création de l'APMF et de l'arrêté interministériel N°005/2005 du 05 janvier 2005 fixant les tarifs des redevances de flux maritimes, une Redevance de Flux Maritimes ou RFM sera perçue pour toutes les marchandises importées à l'exception faite des dons humanitaires, des produits pharmaceutiques ou alimentaires accordés dans le cadre des circonstances particulières (cataclysme naturel et cas d'urgence décrété par l'Etat), soit :

- directement par l'APMF ;
- ou par son mandataire (actuellement le Port de Toamasina).

TABLEAU N° V - LA REDEVANCE DES FLUX MARITIME HORS TAXE (EN USD)

Conteneur de 20'	25,00 par conteneur
Conteneur de 40'	25,00 par conteneur
Véhicule de tourisme	40,00 par véhicule
Véhicule utilitaire	40,00 par véhicule
Autres marchandises en conventionnel hors dons humanitaires	01,25 par unité payante (tonne ou m ³)

Source : Système d'Information et des Statistiques, Mai 2008

g- UNITÉ DE GENDARMERIE

Veille au maintien de l'ordre, à la sûreté publique et d'une manière générale au respect des Lois et règlements ;

Assure l'application des consignes de police et de sécurité édictées par l'autorité portuaire ;

Assure la fonction de police judiciaire et oriente plus particulièrement son action vers la répression des infractions relevant de sa compétence.

Assure la police de la circulation, la surveillance des personnes et des installations, et contrôle les autorisations de circuler dans l'enceinte du port ;

Prête main forte à leur demande, conformément à la Loi, dans l'exécution des missions de leur compétence aux fonctionnaires et agents en activité dans le port et notamment aux officiers de port.

i- LA POLICE NATIONALE

Elle assure le contrôle de l'immigration et de l'émigration et veille à l'application des Lois et des règlements relatifs à l'entrée, à la circulation et au séjour des étrangers.

Des arrêtés interministériels des Ministres chargés des ports, de la défense et de l'immigration et de l'émigration fixent les ports devant être équipés de tels services.

Les locaux mis à la disposition de l'unité de Gendarmerie et de la Police nationale, ainsi que l'entretien de ces immeubles, sont à la charge de l'autorité portuaire qui met gratuitement à disposition les embarcations dont elle dispose pour l'exécution des attributions fixées évoquées aux paragraphes H) et I) de cette section.

Tous les autres frais de fonctionnement y afférents sont à la charge des services utilisateurs.

§3- MOYENS DE PRODUCTION DU PORT

La réalisation de l'objet d'une entreprise est subordonnée à la dotation des moyens de production. Rappelons que l'objet social du Port de Toamasina consiste à l'accueil des navires et à l'accostage. En effet, ses activités nécessitent la mise en œuvre par des ressources humaines spécialement qualifiées, des matériels flottants et des matériels de manutention sur des infrastructures d'accueil adaptées aux services portuaires.

A- INFRASTRUCTURES

Les infrastructures comprennent les quais, les bâtiments et les aires de stockage.

a- LES QUAIS

Le Port de Toamasina dispose actuellement de

- 7 quais destinés à la réception des navires autres que les pétroliers ;
- 1 quai, appelé PB (Pointe B) pour accueillir des tankers (pétroliers) ;

La vétusté de ces quais handicape la qualité du Port de Toamasina. La situation est aggravée par l'ensablement des rives qui réduit la profondeur des quais. Si aucune mesure n'est prise en matière de dragage, les navires de grande taille ne pourront plus faire escale au Port de Toamasina. Le tableau ci-après montre la vétusté de ces quais

TABLEAU N° VI - LES QUAIS DU PORT DE TOAMASINA

Quai	Longueur (m)	Tirant d'eau (m)	Profondeur (m)	Année de construction
C3	171,5	10,5	14	1974
C2	135	9,5	12	1974
C1	219	9,5	12	1957
PB	41	12	12	1935
B	180	8,5	9	1935
TA	55	12,8	14	1935
AE	100	7,6	8,5	1935
AO	284	6,2	8	1935
Total	1 185,50			

Source : Système d'Information et des Statistiques, Mai 2008

b- LES AIRES DE STOCKAGE

On distingue les hangars, le terminal à conteneurs, les parcs (à voitures et à ferrailles) et le Silo.

Hangars et magasins d'une superficie totale de 57 000 mètres carrés pour toute catégorie de marchandise;

Terminal à conteneurs de 87 000 mètres carrés capable de stocker 3.000 EVP (Equivalent Vingt Pieds) ;

Terre-pleins, parc à voiture et ferrailles d'une superficie total de 41 355 mètres carrés

Silo à céréales d'une capacité de 25 000 tonnes.

Silo à ciment d'une capacité de 25 000 tonnes.

Le tableau présente l'état des magasins du Port de Toamasina

TABLEAU N° VII - SUPERFICIE ET CAPACITÉ DE STOCKAGE DES MAGASINS

Magasins	Superficie (m ²)	Capacité (T)	Année d'aménagement
MA	3 000	7 000	1935
A1	4 400	14 000	1935
A2	4 400	14 000	1935
B1	6 600	30 000	1935
B2	2 200	10 000	1935
C1	5 775	0	1957
QUAI PLAGE	2 500	0	1950
H6	2 000	7 000	1950
H7	2 000	7 000	1950
H8	2 000	8 000	1950
H8 BIS	1 360	3 500	1950
H9	491	0	1950
H9 BIS	1 360	3 500	1950
H10	1 700	7 000	1950
Total	39 786	111 000	

Source : Système d'Information et des Statistiques SPAT, mars 2008

c- LES BÂTIMENTS

Le Port de Toamasina classe les bâtiments en trois catégories, les bâtiments administratifs, les bâtiments techniques et les logements sociaux.

1- LES BÂTIMENTS ADMINISTRATIFS

- Le BUP (Bureau des Usagers Portuaires) abrite la Direction Générale.
- Le bâtiment TRANS-7, pour la taxation des prestations.
- Le bâtiment commercial, pour les relations avec la clientèle.
- Un centre de formation.
- Des dispensaires.
- Un centre stomatologie.
- Une pharmacie.

2- LES BÂTIMENTS TECHNIQUES

- Atelier mécanique générale
- Hangar 16 : Parc matériels pour garer et entretenir les engins.
- Atelier ébénisterie.
- Atelier accessoires de manutention.
- Atelier chaudronnerie.
- Hangar auto pour les réparations des matériels abîmés.

- Postes de transformation de puissance 5 KVA
- Bâtiment abritant les groupes électrogène pour la production d'énergie électrique utilisés en cas de panne de la JI.RA.MA.

3- LES LOGEMENTS SOCIAUX

Ce sont des logements destinés au personnel du Port de Toamasina. Ils sont divisés en plusieurs lots, Cité Canada, Cité Météo, Cité Marabout, Cité Hastie, Cité Manguier, Cité Vohitsara.

B- MOYENS HUMAINS

Les moyens humains qu'un port a dispose sont composés de:

- ingénieurs dans les techniques du génie civil, du métal, de l'aménagement,
- cadres, agents et techniciens dans les domaines administratif, commercial, financier, informatique et technique,
- pontiers éclusiers régulateurs,
- marins (officiers et marins d'exécution),
- officiers de port,
- ouvriers dans le domaine de la maintenance des ouvrages et outillages,
- mécaniciens et conducteurs d'engins,
- agents de sécurité ;
- médecins d'arraisonnement sanitaire ;
- des vétérinaires.

1465 agents permanents sont repartis dans 3 sociétés, à savoir la SPAT, la MICTSL et la SMMC pour assurer les services portuaires. À cet effectif s'ajoute les 1430 travailleurs journaliers qui sont tous à la charge de SMMC.

TABLEAU N°VIII - RÉPARTITION DE L'EFFECTIF DU PERSONNEL

PORTUAIRE

Groupe	SPAT	MICTSL	SMMC	Total
Permanent	502	432	526	1465
Journalier			1430	1430
Total	502	432	1956	2895

Source : Système d'Information et des Statistiques SPAT, mars 2008

C- MOYENS MATÉRIELS

On distingue les matériels roulants, matériels flottants, les accessoires de manutention, les matériels informatiques et les matériels de télécommunications

a- LES MATÉRIELS ROULANTS

- 37 chariots élévateurs de 5 à 40t ;
- 36 tracteurs ;
- 48 remorques ;
- 2 grues de quai GotWald de 50 tonnes ;
- 9 grues pneumatiques pour la manutention des conteneurs et de gros colis ;
- 4 cavaliers de capacité 50 tonnes à 7 niveaux ;
- Les voitures de service ;
- Une ambulance ;
- Un camion incendie ;
- Une motopompe sur pneumatique.

b- LES MATÉRIELS FLOTTANTS

2 vedettes de lamanage et de pilotage

3 remorqueurs de 1750 à 2720 CV

c- LES MATÉRIELS INFORMATIQUES

Le parc informatique du Port de Toamasina dispose actuellement 123 ordinateurs avec accessoires, repartis en moyenne 6 ordinateurs par Département.

d- LES MATÉRIELS DE TÉLÉCOMMUNICATION

Le Port de Toamasina dispose :

Un central Télécom servant à relier le Port de Toamasina avec le monde extérieur (pour téléphone, Fax, TELEX et Internet) ;

Des radios fréquences VHF Canal 16 pour la veille et VHF Canaux 6 à 12 pour les opérations portuaires ;

Un B.L.U. 55 B pour les fréquences marines.

e- ACCESSOIRES DE MANUTENTION

Les accessoires de manutention sont de moyens de fixation, de maintien ou d'assemblage de marchandises, utilisés pendant leurs chargements au navires ou leurs mise à quai. Les

accessoires de manutention ont de formes différentes selon le type, le conditionnement ou le poids des objets à manutentionner.

Les accessoires de manutention comprennent :

- Les appareils à véhicules et engins ;
- Les bâches de protection ;
- Les crochets en acier pour fardeau de forme spécifique ;
- Les diables qui sont Petit chariot à deux roues basses, servant à transporter des fardeaux.
- Les échelles et escabeaux ;
- Les élingues qui sont des câbles servant à entourer ou à accrocher un objet et à l'élever au moyen d'un engin ;
- Les filets de manutention et de protection ;
- Les mailles qui sont des chaînes métalliques servant à éléver des colis lourds ;
- Les manilles qui sont des étriers métalliques fermés par un axe fileté, servant à relier deux longueurs de chaîne, des câbles, des voilures, etc.
- Les palettes qui sont des plateaux de chargement destinés à la manutention des marchandises par chariots élévateurs à fourche ; charge de ce plateau ;
- Les pattes qui sont des accessoires métalliques servant à fixer, à maintenir ou à assembler. On les utilise surtout dans le cas la manutention des conteneurs, des fûts, des voitures...
- Les spreaders qui sont des accessoires spécialisés pour grue, servant à maintenir les conteneurs durant le mouvement de cette grue.
- Les transpalettes qui sont des petits chariots de manutention, qu'on introduit sous une palette ou une charge pour les soulever légèrement et les déplacer sur de faibles distances.

CHAPITRE II- LA SCIENCE DE TRAVAIL

Avant de passer au vif du sujet, objet de la deuxième partie de ce mémoire, il faut d'abord savoir :

- de quoi il s'agit le travail qui est la base de notre projet.
- Comment on régit le travail.

SECTION I- LA NOTION DE TRAVAIL

Dans notre analyse, nous distinguons le travail à caractère permanent et le travail temporaire. Pourtant, quelle que soit la catégorie de travail, sa définition reste unique. Le concept peut distinguer la définition.

Alors, on entend généralement par travail un emploi rétribué. Il est l'exercice de l'activité professionnelle et à l'aide d'un effort requis par une tâche à effectuer un ensemble des activités sociales de production

En économie, le travail est une partie du capital d'une entreprise constituée par la productivité des employés. Selon le concept marxiste, c'est la valeur relative du salariat en tant qu'il détermine le niveau de la plus-value capitaliste, en économie marxiste les travailleurs n'ont à vendre que leur force de travail.

D'après cette définition, on constate que le travail ne peut s'exister sans le consentement de l'individu qui va l'effectuer au profit d'un autre individu qui a dû avoir des raisons valables pour l'engager en tant que travailleur dont le prix est fonction de la qualification et doit normalement être convenu par les deux parties. Il y a déjà la notion de contrat de travail avec ses attributs c'est-à-dire les causes délimitant les droits et obligations de deux parties dites employeur et employé.

SECTION II- LE TRAVAIL ET LE DROIT

§1- LE DROIT DE TRAVAIL

A- PRÉSENTATION

Le droit de travail est une branche du droit social régissant les rapports individuels et collectifs que crée le travail entre les hommes, les uns employeurs et propriétaires de l'instrument de travail, les autres travailleurs salariés, subordonnés et exécutants.

B- AUX ORIGINES DU DROIT DU TRAVAIL

Le droit du travail, auparavant appelé « législation industrielle », est une branche relativement récente du droit. En France, des juristes comme Georges Scelle (le Droit ouvrier, 1929), mais surtout Paul Durand (Traité de droit du travail, 1947-1956) contribuèrent largement à son développement en l'étudiant comme une science juridique à part entière.

Pourtant, les prémisses d'un droit du travail s'observent dès la Révolution française de 1789. En 1791, le décret d'Allarde des 2-17 mars en jeta les bases en posant le principe fondamental de la liberté du travail selon lequel chaque homme est libre de travailler là où il le désire, et chaque employeur libre d'embaucher qui lui plaît grâce à la conclusion d'un contrat dont le contenu est librement déterminé par les intéressés. La même année, la loi Le Chapelier ajouta à ce libéralisme une dimension individualiste, puisque, en interdisant les corporations, elle privilégiait les rapports individuels de travail.

C- LE DROIT DU TRAVAIL AUX XIXE ET XXE SIÈCLES

Indissociable de l'essor industriel, la législation du travail s'est surtout développée à partir du XIX^e siècle.

Les lois sur le travail furent alors davantage marquées par ce que l'on appela un interventionnisme humanitaire et social. En effet, même si les débuts furent timides, la pauvreté de la classe ouvrière amena le législateur français à réagir. Il fallut cependant attendre 1841 et une loi réglementant le travail des enfants dans les manufactures — loi qui ne fut d'ailleurs jamais réellement appliquée — pour que s'enclenche le mouvement.

Par la suite, deux lois importantes furent votées : le 25 mai 1864, un texte législatif supprima le délit de coalition et rendit de fait la grève licite. En 1884, une loi relative à la liberté d'association professionnelle autorisa les employeurs comme les travailleurs salariés à créer des syndicats.

Ces lois furent d'une grande portée car elles contribuèrent, en facilitant les moyens de revendication, à enrichir de données nouvelles un droit encore naissant.

Les lois sur le travail votées sous la III^e République ne furent donc que le moyen d'accéder aux revendications sociales des travailleurs. Leur condition fut améliorée et leurs droits pris en compte. Ainsi, furent successivement reconnus la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail (1898), le repos hebdomadaire (1906) et la journée de travail de huit heures (1919). Enfin, les accords Matignon, signés en 1936 lors du Front populaire sous la pression des salariés, permirent la reconnaissance législative des premières conventions

collectives du travail. Dans le même temps, la consécration de la notion de loisir entraîna de nouvelles avancées comme la semaine de quarante heures et les congés payés annuels.

Le lendemain de la Seconde Guerre mondiale vit la création des comités d'entreprise, institutions marquant le début de l'association des salariés à la vie de l'entreprise. Surtout, le préambule de la Constitution de 1946, parmi les droits économiques et sociaux qu'il reconnaissait, qualifiait le droit syndical et le droit de grève de droits « particulièrement nécessaires à notre temps ».

La V^e République apporta sa pierre à l'édifice dès les années 1960 grâce à d'importantes lois relatives à l'intéressement des salariés et à la création des notions primordiales de participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise ou de participation à la gestion et aux décisions.

Les années 1970 et 1980, dans un contexte de crise économique, focalisèrent l'attention sur des revendications d'un autre type : la principale préoccupation devint la garantie de l'emploi face à la montée du chômage.

La tendance est actuellement à la reconnaissance de droits collectifs, comme le démontrent les efforts réalisés pour introduire davantage de démocratie dans une entreprise dont les salariés doivent devenir les citoyens. C'est cette ambition qui a présidé en 1982 à l'élaboration des lois Auroux.

Aujourd'hui, le droit du travail français est le résultat d'un compromis qui exprime, d'une part, les revendications des travailleurs salariés et, d'autre part, les exigences d'une économie capitaliste fondée sur l'entreprise privée et le profit. Entre ces deux pôles, l'État est chargé de faire respecter l'ordre public social dans le cadre d'une politique qui se préoccupe autant des impératifs sociaux que des aspects strictement économiques.

D- LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

Les sources du droit du travail sont variées. Traditionnellement, la loi et le règlement, modes de création unilatérale du droit, constituent les sources premières. L'ensemble des règles ainsi dégagées a été rassemblé dans le Code du travail, dont le premier livre fut promulgué en 1910. Mais peu à peu, l'élaboration bilatérale de la norme a été privilégiée. Les discussions entre organisations patronales et organisations de syndicats permettent la conclusion de conventions et accords collectifs du travail, sources qui viennent s'ajouter aux normes codifiées, et qui règlent les problèmes propres à une branche ou à un secteur économique. Enfin, la création de la norme est multilatérale et provient des négociations État-patronat-syndicat. L'État entend pouvoir devancer les aspirations de chacun et éviter, dans la mesure du

possible, des conflits sociaux majeurs. La loi doit alors exprimer le consensus obtenu lors des discussions. Ce mode d'élaboration de la norme, calqué sur le modèle allemand, n'est pas complètement adapté à la France ; en effet, l'État est confronté à un mouvement syndical qui, d'une part, est en perte de vitesse et dont, d'autre part, les revendications sont multiples et souvent contradictoires, alors qu'en Allemagne, c'est la force des syndicats de salariés réunis en confédération qui fait la réussite du système.

§2- LE CONTRAT DE TRAVAIL

A- PRÉSENTATION

Le contrat de travail est un contrat marquant l'engagement de travailler pris par une personne envers une autre, en se plaçant sous sa subordination juridique, contre le versement d'une rémunération appelée le salaire.

La conclusion de cette forme particulière de contrat entraîne des obligations réciproques pour les deux contractants : ainsi, le salarié doit effectuer le travail pour lequel il a été embauché et l'employeur doit lui fournir ce travail et lui verser le salaire correspondant au travail effectué. La subordination créée par le contrat permet de distinguer le salarié du travailleur indépendant.

B- CONTENU ET CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail, comme tous les contrats, doit procéder d'un consentement libre et éclairé. Il ne peut, par son contenu même, être attentatoire aux bonnes mœurs ou à l'ordre public. Il peut être oral, à l'exception des cas où il doit obligatoirement prendre la forme d'un écrit : lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, notamment, ou lorsque le travail s'effectue à temps partiel, ou encore de manière temporaire.

Si elles doivent respecter la législation du travail en vigueur, les deux parties au contrat disposent néanmoins d'une certaine liberté dans la détermination des conditions de travail, à cette condition près qu'un contrat de travail ne peut jamais contenir des dispositions moins favorables que celles qui sont prévues par la législation et la convention collective applicable à la branche d'activité de l'entreprise. Certaines clauses peuvent être prévues dans le contrat, telles que des clauses de non-concurrence, d'autant plus contraignantes qu'il s'agit d'un poste de responsabilité, qui interdisent au salarié d'exercer, après la rupture de son contrat de travail, une activité qui porterait préjudice à son ancien employeur, ou les clauses de mobilité qui marquent l'acceptation par le salarié de toute modification ultérieure de son lieu de travail.

C'est par rapport à cet ensemble d'éléments, qui forment véritablement la loi des parties, qu'en cas de modification substantielle du contrat de travail comme le changement de lieu, de qualification, d'horaire excédant les aménagements que l'employeur peut normalement apporter à l'organisation du travail refusée par le salarié, l'employeur doit choisir de maintenir la situation antérieure ou de licencier. Dans tous les cas, la jurisprudence souligne que la rupture du contrat lui sera imputable.

Quelles qu'en soient les clauses, un contrat de travail doit toujours indiquer l'identité des parties, le lieu de travail, la catégorie d'emploi occupé par le salarié, la durée des congés payés, le montant de la rémunération versée au salarié, qui ne doit pas être inférieure au montant du salaire minimum applicable. Il peut, de plus, prévoir une période d'essai précédant l'engagement du salarié et qui permet à l'employeur de tester ses aptitudes. La durée de cette période varie selon le type de contrat de travail conclu et la qualification professionnelle du salarié. Durant cette période, chacune des parties peut rompre à tout moment le contrat.

Après l'expiration de la période d'essai, le contrat de travail prend fin par la démission du salarié, son licenciement, son départ à la retraite, ou son décès.

C- LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS

Le contrat à durée indéterminée est celui qui assure la situation la plus stable au salarié. Il n'est pas conclu pour une durée déterminée préalablement, mais prend fin par la volonté des parties, ou par le licenciement du salarié par l'employeur. On le distingue du contrat précaire, conclu pour une durée déterminée ou temporairement, qui ne peut être utilisé que dans certains cas prévus par la loi.

Le contrat à durée déterminée est pour sa part conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. La loi prévoit notamment le recours à cette catégorie de contrat pour remplacer un salarié absent, faire face à un accroissement temporaire de l'activité d'une entreprise, ou pour un emploi saisonnier. Le salarié bénéficie des droits sociaux accordés à tout salarié, auxquels s'ajoutent certains avantages, qui constituent la contrepartie de la précarité de son emploi, comme l'indemnité de fin de contrat. Le contrat de travail prend fin à l'échéance fixée au préalable ou fait l'objet d'une rupture anticipée si le salarié a commis une faute, par exemple. Un tel contrat ne doit pas avoir pour effet de pourvoir durablement à un emploi.

Le contrat de travail temporaire, également appelé contrat d'intérim, possède les mêmes caractéristiques et peut être conclu pour les mêmes raisons. Ce qui le distingue du contrat de travail précédent, c'est l'embauche et la rémunération du salarié qui sont effectuées par une

entreprise de travail temporaire, dont l'activité consiste à mettre une personne à la disposition d'un employeur qui en a besoin.

§3- TRAVAIL TEMPORAIRE

A- PRÉSENTATION

Le travail temporaire est une proposition de main-d'œuvre à but lucratif par des entreprises dites intérimaires. Ces entreprises sélectionnent, embauchent, gèrent et rémunèrent des travailleurs qu'elles détachent en missions temporaires auprès des entreprises clientes. Exception à la prohibition du marchandage, le travail temporaire (ou travail intérimaire) est strictement réglementé.

B- JUSTIFICATIONS ET LIMITES DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Les entreprises ont de plus en plus recours à des prestataires de services qui permettent d'utiliser du personnel d'appoint, pour des tâches urgentes ou occasionnelles. La flexibilité de l'emploi est aujourd'hui une condition de bonne gestion. Sur le plan social, le personnel est alors « extériorisé » sous diverses formes : sous-entreprise de service, c'est-à-dire sous-traitance, contrats de service ou sous-entreprise de main-d'œuvre, c'est-à-dire marchandage, tâcheronnage, sociétés de gestion de personnel. Dans les deux cas, le risque est l'éclatement de la collectivité de salariés que forme l'entreprise, organisée et protégée par le droit du travail.

C- LE MARCHANDAGE

En conséquence, le Code du travail interdit le marchandage, opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre ayant pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éviter l'application de la loi. L'employeur qui sous-traite une activité doit ainsi, dans un premier temps, être vigilant : si un sous-traitant n'offre dans le cadre d'un contrat d'entreprise que le seul travail de ses salariés (sans encadrement, sans organisation, ni modalité d'exécution originale traduisant un savoir-faire), ce contrat peut être requalifié de marchandage, pénallement sanctionné. L'employeur qui veut utiliser le service d'un « loueur d'homme » est par la suite obligé de recourir aux services d'une entreprise contrôlée par l'État : l'entreprise de travail temporaire.

D- LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Le travail temporaire repose non plus sur une relation contractuelle bilatérale (un salarié et un employeur), mais triangulaire, par suite d'une dissociation entre la gestion du salarié et de

l'utilisation de main-d'œuvre (un salarié, un employeur, un utilisateur de main-d'œuvre). Le travail temporaire nécessite deux contrats : d'abord un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice — une entreprise de travail temporaire est en effet une entreprise dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, d'autres entreprises, des salariés embauchés et rémunérés par elle ; ensuite, un contrat de mission conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié.

Aucun emploi ne peut être pourvu durablement par un travailleur temporaire, la mission étant à durée déterminée, c'est pourquoi, si le contrat de mission dépasse la durée légale, la requalification en contrat à durée indéterminée est automatique. Toutefois, le contrat est alors supposé avoir été conclu avec l'entreprise utilisatrice et non avec l'entreprise de travail temporaire, ce qui constitue un des très rares cas de contrat forcé. Salarié précaire, le salarié intérimaire a droit à une indemnité, dite de fin de mission, égale à 10 pour 100 de sa rémunération totale brute.

§4- ACCIDENT DE TRAVAIL

A- PRÉSENTATION

L'accident du travail est un dommage causé à tout salarié ou à tout travailleur par le fait ou à l'occasion du travail dans le cadre de son contrat de travail. Les accidents de trajet et les maladies professionnelles font partie du même régime, objet d'une lente construction législative visant à apporter une véritable protection au salarié, qui a trouvé son achèvement en 1946, lors de la création de la Sécurité sociale.

B- LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Selon l'article L. 122-33-1 du Code du travail, l'application du contrat de travail est non seulement suspendue pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie, mais également, lorsqu'un accident a eu des conséquences invalidantes, pendant la durée du cycle de rééducation, de réadaptation ou de formation que le salarié peut être amené à suivre conformément à l'avis de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) qui s'occupe, dans chaque département, des questions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. La période de suspension est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette suspension s'étend à l'ensemble des contrats de travail à durée indéterminée en cours, et s'applique même durant la période d'essai ou celle qui précède le licenciement du salarié, même si l'entretien préalable obligatoire a déjà eu lieu. S'agissant des contrats à durée

déterminée, la durée de la suspension du contrat pour cause d'accident est limitée par l'arrivée du terme prévu au contrat. La suspension du contrat de travail commence au jour où l'employeur a connaissance de l'accident du travail, l'employé étant tenu de le prévenir dans les 24 heures en lui faisant parvenir un certificat médical.

C- LA PROTECTION DES VICTIMES

Renforçant la protection dont bénéficie le salarié en situation de maladie, le droit du travail interdit le licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail, à moins qu'il ait commis une faute grave ou que l'employeur puisse faire état d'une situation l'empêchant, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir le contrat de travail. Dans tous les autres cas, le licenciement d'un salarié en arrêt de travail pour cause d'accident ou de maladie professionnelle est considéré comme nul, c'est-à-dire qu'il est réputé n'avoir jamais existé.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui font l'objet d'une cotisation spécifique gérée dans le cadre de l'assurance maladie, ouvrent droit aux prestations en nature de l'assurance maladie sans ticket modérateur, c'est-à-dire sans la fraction des frais médicaux, pharmaceutiques ou chirurgicaux qui reste normalement à la charge de l'assuré, et aux prestations en espèces telles que les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire ou de rente en cas d'incapacité permanente. En cas d'accident mortel, des rentes sont dues au conjoint et aux enfants à charge. Cette protection est étendue aux travailleurs indépendants ainsi qu'aux travailleurs agricoles, qui doivent souscrire une assurance obligatoire.

D- LA REPRISE DU TRAVAIL

À l'issue de la suspension, le salarié est examiné par le médecin du travail qui détermine si le salarié est apte à la reprise du travail. Lorsque le salarié est déclaré apte, l'employeur est tenu d'affecter l'employé au poste qu'il occupait avant l'accident, ou, à défaut, de lui attribuer des fonctions et une rémunération équivalentes. Si le salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi antérieur, l'employeur est en principe tenu à une obligation de reclassement dans l'entreprise, ce qui signifie qu'il devra s'efforcer d'attribuer un poste compatible avec l'état de santé du salarié. Cette procédure de reclassement, issue d'une réforme du 7 janvier 1981, permet aux salariés victimes d'accidents du travail de retrouver un emploi au sein de l'entreprise, dès lors qu'ils ne sont pas affectés d'une incapacité totale et permanente. Au cas où ce reclassement nécessiterait une transformation des postes de travail, l'État peut éventuellement accorder une aide financière à l'entreprise.

Si le reclassement est impossible, ou si la mesure de reclassement proposée est refusée par le salarié, l'employeur peut entreprendre une procédure de licenciement en précisant au salarié

les motifs ne permettant pas son reclassement. Si l'employeur licencie un employé au terme de la suspension de son contrat de travail alors qu'il a été déclaré apte à la reprise, il peut être condamné à verser une indemnité équivalente à 12 mois de salaires, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. De plus, si le salarié est déclaré définitivement inapte à occuper un emploi dans l'entreprise, la jurisprudence considère que la rupture du contrat est imputable à l'employeur.

E- LES MESURES DE PRÉVENTION

La législation française comprend un certain nombre de mesures destinées à favoriser la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ainsi, outre les cotisations normalement versées par les employeurs aux caisses d'assurance maladie, une cotisation supplémentaire sera exigée si un accident du travail survient dans l'entreprise, et cette dernière sera majorée très lourdement si d'autres accidents surviennent sans que les mesures de prévention prescrites aient été prises. La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée si ce dernier a négligé de prendre les mesures de protection et de sécurité qui s'imposaient, et cela même en l'absence d'accident déclaré.

§5- CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

La convention collective de travail est un contrat négocié par les employeurs et employés visant à accorder aux salariés des avantages par rapport à la loi et aux règlements quant aux conditions d'emploi et de travail ou aux garanties sociales.

Les conventions collectives peuvent avoir une application nationale, locale ou limitée à une entreprise et ne peuvent être défavorables aux salariés, c'est-à-dire plus contraignantes que la loi. Les conventions collectives permettent une modification des relations du travail sans recourir à la voie législative, beaucoup plus lourde. La possibilité d'extension lui confère de plus une bonne efficacité.

On fait une distinction, en effet entre les conventions de droit commun et les conventions susceptibles d'extension.

Dans les premières, les employés sont en général représentés par les syndicats représentatifs et les employeurs par un groupement d'employeurs ou un syndicat patronal. Le contenu des conventions est libre, tant qu'il respecte les objectifs des conventions définis par la loi. Les conventions peuvent être conclues pour une durée indéterminée ou déterminée, s'étendant au maximum sur cinq ans.

Les conventions collectives susceptibles d'extension concernent une branche d'activité dans son ensemble. Elles sont négociées par les représentants de cette branche sous la présidence d'un inspecteur du travail. Elles comportent un certain nombre de mentions obligatoires, par exemple la grille de salaire ou les conditions d'embauche. Un arrêté ministériel peut décider de rendre la convention obligatoire pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention, qu'elles aient ou non participé à la négociation ou adhéré à la convention ; les pouvoirs publics doivent au préalable s'assurer de la compatibilité de ses dispositions avec les textes législatifs et réglementaires.

§6- LA GREVE

A- PRÉSENTATION

La grève est une cessation collective du travail décidée et organisée par des salariés, dans le but de faire valoir auprès de leur employeur leurs revendications en matière d'emploi, de salaires et de conditions de travail.

Le long processus qui amena l'État à reconnaître la grève comme moyen légal d'expression des conflits collectifs opposant travailleurs et patronat est indissociable de l'histoire du mouvement ouvrier et du syndicalisme. Le droit de grève et les modalités de son exercice sont codifiés dans un ensemble de textes intégrés au droit du travail.

B- GRÈVES ET MOUVEMENT OUVRIER

Jusqu'au XIX^e siècle, en Europe occidentale, les grèves étaient le fait des corporations. En France par exemple, l'insurrection des Canuts lyonnais, en 1831, marqua l'apparition des premières grèves ouvrières. Le mouvement de grève à l'origine de la révolte concernait certes une catégorie précise d'ouvriers, les travailleurs de la soie, qui portaient des revendications particulières : l'augmentation de leurs salaires. Mais ce mouvement conjugua des caractéristiques originales. Les transformations économiques de la Révolution industrielle avaient favorisé les grandes concentrations ouvrières autour des pôles de production ; la grève des Canuts rassembla quelque 80 000 ouvriers soyeux. D'autres catégories de travailleurs manifestèrent leur solidarité. Et les insurgés, au lendemain de la Révolution de juillet 1830, se montrèrent sensibles aux idéologies socialistes naissantes, en appelant à la « révolution sociale ». Pour la première fois en France, la grève exprimait la lutte des classes, confrontait les travailleurs aux employeurs et à l'État. Désormais, la cessation du travail devenait un moment privilégié du combat ouvrier. Elle allait bientôt s'intégrer dans une stratégie politique. Cette dimension politique de la grève fut d'abord théorisée par l'Association

internationale des travailleurs, fondée en 1864, puis reprise par les socialistes français. Jean Jaurès l'évoquait lors de la grève des mineurs de Carmaux en 1891.

Le syndicalisme révolutionnaire fit ensuite de la grève l'arme ultime de la classe ouvrière dans sa lutte contre le capitalisme. En 1906, au congrès de la Confédération générale du travail (CGT), la charte d'Amiens proclamait que la grève générale était le moyen par lequel la classe ouvrière parviendrait à la révolution.

Les mutations économiques et sociales de la seconde moitié du XX^e siècle ont modifié la conception de la grève, en même temps qu'elles entraînaient la disparition progressive des « cols bleus », l'absorption de la classe ouvrière dans un ensemble social aux contours plus flous. La grève apparaît dorénavant plus comme l'expression de revendications catégorielles. La montée du chômage et la précarisation du travail, l'affaiblissement des syndicats contribuent par ailleurs à réduire sensiblement le nombre de journées de grève, notamment dans le secteur privé de l'économie, plus exposé.

C- GRÈVES ET ACQUIS SOCIAUX

En 1791, la loi Le Chapelier, en supprimant les corporations et en interdisant les coalitions ouvrières, avait rendu la grève illégale. Le texte fut aggravé par le Code pénal de 1810, instituant un délit de coalition, qui ne serait abrogé que sous le second Empire, par une loi du 25 mai 1864. Cette loi, souvent présentée comme une reconnaissance du droit de grève, maintenait en fait un délit d'entrave à la liberté du travail et le mouvement ouvrier demeura sévèrement contrôlé, voire réprimé jusqu'à la fin du siècle.

La liberté syndicale ne fut acquise qu'en 1884 avec la loi Waldeck-Rousseau, votée alors que les mineurs d'Anzin, dans le nord de la France, poursuivaient une grève depuis un mois. De fait, la législation sociale et le droit du travail ont souvent progressé sous la pression des ouvriers en grève. Jusqu'en 1936, les revendications ouvrières, exprimées dans des conflits souvent violents et durement réprimées, ne furent satisfaites qu'indirectement par des textes adoptés par les parlementaires. En 1936, après l'extension au niveau national d'un mouvement de grèves avec occupation de locaux — les premières « grèves sur le tas » —, le nouveau gouvernement du Front populaire ouvrit une négociation tripartite inédite, réunissant syndicats ouvriers, patronat et représentants de l'État. Les accords Matignon prévoyaient une augmentation moyenne des salaires de 10 pour 100, instauraient la semaine de 40 heures et octroyaient deux semaines de congés payés aux salariés. De la négociation naquirent surtout les premières conventions collectives, progrès décisif dans le droit du travail. En 1963, une grève des mineurs au sein des Charbonnages de France aboutit à la naissance de la politique

contractuelle en matière de salaires. Les accords de Grenelle, conclus en mai 1968, à la suite de négociations tripartites rendues nécessaires par le mouvement de grève générale dans le pays, furent de même à l'origine de la loi du 5 décembre sur le droit syndical dans l'entreprise.

D- DROIT DE GREVE

La première reconnaissance explicite du droit de grève en France est inscrite dans le préambule de la Constitution de 1946 et a été repris dans la Constitution de 1958. Le texte constitutionnel prévoit ainsi que « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ». La loi du 11 février 1950, relative au droit des conventions collectives, précise que la grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde du salarié. Celle du 31 juillet 1963 confirme la reconnaissance du droit de grève accordé dès 1950 par le juge administratif aux agents de la fonction publique. La loi encadre cependant l'exercice de ce droit : elle prévoit un préavis obligatoire de cinq jours, émanant des seuls syndicats les plus représentatifs, et interdit la grève aux CRS, aux fonctionnaires de la police et de l'administration pénitentiaire, aux magistrats et aux contrôleurs de la navigation aérienne.

L'essentiel de l'appareil juridique régissant l'exercice du droit de grève est en fait constitué par la jurisprudence, qui a précisé notamment les limites au droit de grève. La grève est ainsi licite si elle vise à obtenir une augmentation de salaires, l'amélioration ou la modification des conditions de travail ; si elle a pour objectif de contraindre un employeur à remplir ses engagements, de s'opposer au licenciement d'un représentant du personnel ou à un licenciement collectif ou si son objet porte plus globalement sur la défense de l'emploi. Le salaire des grévistes est amputé proportionnellement à la durée de cessation du travail.

Sont illicites les grèves politiques, qui ne portent pas sur la défense des intérêts professionnels. Mais la jurisprudence est relativement souple sur ce point : les mouvements de protestation contre la politique économique et sociale du gouvernement sont en pratique acceptés, à l'exemple des grèves de la fonction publique de décembre 1995 qui exprimaient une contestation du plan de réforme de la protection sociale proposé par le Premier ministre, Alain Juppé. Toute grève désorganisant volontairement l'entreprise ou portant atteinte à la liberté du travail est en revanche prohibée. Ainsi les grèves perlées, dans lesquelles le travail est ralenti de manière concertée à plusieurs reprises, les grèves tournantes, qui affectent successivement plusieurs stades ou plusieurs lieux de production dans une entreprise, sont illicites de même que les grèves avec occupation des locaux et piquets interdisant l'accès des non-grévistes au lieu de travail.

Le droit du travail français en matière de grève est l'un des plus libéraux des pays industrialisés, notamment pour ce qui concerne la fonction publique. L'Allemagne, les pays du Benelux ainsi que les États-Unis ne reconnaissent pas le droit de grève à leurs fonctionnaires et le Japon étend cette interdiction à l'ensemble du service public. Les États-Unis, qui ont les premiers institué le préavis de grève en 1947 avec la loi Taft-Hartley, partagent avec la Belgique et le Luxembourg un dispositif juridique très restrictif, qui permet au gouvernement de décider la réquisition des grévistes, quel que soit le secteur auquel ils appartiennent.

PARTIE II

LE PROJET DE NORMALISATION DE LA PROFESSION

DES OUVRIERS DOCKERS

CHAPITRE I – LES STATUTS EXISTANTS DES OUVRIERS DOCKERS

SECTION I- HISTORIQUE

Ceci n'est pas une étude proprement dite sur l'historique des ouvriers dockers, mais seulement une approche afin de mieux comprendre ce qu'a été, ce qu'est et ce que sera le métier de docker dans l'avenir. Nous avons seulement développé les faits marquants de l'histoire des dockers qui ont été sans doute l'idée d'élaboration des statuts idéaux des ouvriers dockers.

Etant donné le développement continu du commerce maritime, l'importance économique des ports n'a pas cessé de croître depuis près d'un siècle. Nous prenons le cas des pays qui arrive actuellement au stade de l'application des textes juridiques élaborés à cet effet. On se contente ici du cas de la France.

§1- A LA VEILLE DE LA PREMIÈRE GUERRE MONDIALE

L'ouvrier docker n'est alors rattaché à aucune entreprise, il ne possède par d'employeur fixe. L'embauche a souvent lieu dans un café et le chef d'équipe choisit plus facilement ceux qui lui plaisent plutôt que les personnes les plus qualifiées. Pendant son travail, le docker reçoit un jeton avec lequel il ira, une fois le travail fini, au bureau de paye pour toucher le montant de sa vacation. Ainsi, en 1914, le docker est un travailleur anonyme, inconnu de son patron.

§2- LES DOCKERS DANS LES ANNÉES TRENTE

A la suite de la crise de 1936, les dockers déclenchèrent une grève générale. Ils ne reprirent le travail qu'après avoir obtenu la semaine de 40 heures, une hausse des salaires de plus de 20% et l'assurance que les lois sur les congés payés leur seraient appliquées. Des études ont été menées sur cette question, d'où il en est sorti que le congé serait géré par la caisse de congés payés du port. A partir des statistiques sur cette caisse a été préparée la réforme du statut de l'ouvrier docker.

§3- DURANT LA DEUXIÈME GUERRE MONDIALE

Le 28 Juin 1941, publication de la loi pour la création de la carte professionnelle et pour la priorité d'embauche sur les ports aux dockers professionnels. De cette loi est ressortie aussi la création du BCMO (Bureau Central de la Main d'Œuvre). Ce dernier est chargé de fixer les différentes spécialités d'ouvriers dockers du port.

§4- LA LOI DU 6 SEPTEMBRE 1947

La loi du 6 Septembre 1947 a permis de définir les ports maritimes et de navigation intérieure où la loi est applicable. Elle a permis aussi aux dockers de s'occuper des chargements et déchargements des navires et des bateaux fluviaux ainsi que des opérations de reprise sur terre-plein ou sous hangar. L'article 3 rappelle les deux catégories existantes au sein du métier de docker : les professionnels et les occasionnels. Le 6 Septembre 1947 est une date importante car la loi a régi le métier de docker pendant plus de 40 ans. En 1991, le gouvernement annonça un plan de relance de l'activité portuaire.

C'est en 1947, qu'est enfin reconnu le métier de docker, donnant l'exclusivité du travail sur le domaine public maritime aux dockers titulaires de la carte "G" (professionnels), enregistrés aux B.C.M.O., puis aux dockers occasionnels. Une CAIsse NAtionale de Garantie des Ouvriers Dockers (CAINAGOD) est instituée, financée par les entreprises de Manutention Portuaire et ayant pour objet, le respect et l'application de la loi de 1947, ainsi que le versement aux dockers professionnels d'indemnités journalières pour les périodes d'inemploi.

§5- LES DOCKERS DE SAINT-NAZAIRE DE 1991 A NOS JOURS

A travers ce plan de relance, c'est une nouvelle organisation du travail qui est proposée aux dockers. La réforme a été préparée par Jean Yves Le Drian (Ministre de la mer) et envisageait une mensualisation des dockers intermittents depuis 1947. Les points majeurs de ce plan étaient l'application du régime général de la Sécurité Sociale à l'ensemble de la corporation des dockers, la mensualisation des dockers mais aussi le départ d'un tiers d'entre eux. Le projet a constitué un bouleversement majeur dans la profession qui était régie par la loi du 6 Septembre 1947.

Aucune négociation ne s'ouvrant dans les ports français. La Fédération Nationale des Ports et Docks (FNPD) CGT ayant mobilisé les dockers dans la grève a mis en marge les nazairiens qui ont ouvert des négociations locales en Janvier 1992.

Le 16 Mars 1992, une Charte d'objectifs a été signée par les 8 sociétés de Manutention et le syndicat des dockers en présence du Ministre de la Mer. Cette Charte stipulait la création d'une société commerciale partenariale chargée d'effectuer toutes les opérations de Manutention en associant les dockers (à 58%) et les manutentionnaires à 42% du capital.

La Charte prévoyait également la création d'une école de formation professionnelle des dockers pour un enseignement général sur la Manutention, la culture générale Maritime et un enseignement pratique d'aptitude et de mise à niveau.

Les nazairiens en optant pour une telle originalité ont apporté une réponse adaptée aux particularités du métier et aux besoins des ports.

Le 12 Décembre 1992, l'acte de naissance d'Association des Sociétés de Manutention (ASM) est signé et elle débute son activité. L'École de la Manutention Portuaire accueille son premier groupe de stagiaires (au nombre de 38) le 2 Janvier 1994.

Actuellement, l'objectif d'A.S.M est d'aborder l'an 2000 avec des dockers formés dans l'École de Manutention Portuaire et en rajeunissant l'effectif de façon sensible.

SECTION II – LES STATUTS AU NIVEAU DES PORTS MODERNES EUROPÉENS

Nos recherches ont été centrées sur les cas de quelques pays d'Europe qui ont actuellement adopté un régime de travail portuaire tenant compte de l'évolution considérable au cours de ces dernières décennies de la gestion des ressources humaines. Elles ont en effet intégré les recherches concernant le facteur humain dans les entreprises portuaires. Si la conception classique constatait une contradiction irréductible entre les aspirations du travailleur et celles de l'entreprise, le mouvement des relations humaines a cherché à mieux cerner les motivations des hommes et à mettre en parallèle conditions de travail, styles de commandement, satisfaction des individus et rendement. Ces études permirent de mettre en évidence l'importance des facteurs psychologiques et affectifs pour comprendre le comportement des individus dans une entreprise quels que soient sa forme et le secteur auquel elle appartient.

Afin de concilier l'irrégularité du trafic et la nécessité d'assurer une situation décente aux ouvriers portuaires, plusieurs pays européens ont, au cours de la seconde guerre mondiale ou dans les années qui l'ont suivie, modifié le régime juridique de la manutention portuaire.

Les dispositions adoptées consistaient notamment à protéger la profession en instituant des conditions d'emploi prioritaires, voire exclusives, et des formules d'indemnisation du non emploi. Le statut protecteur des ouvriers portuaires fut assez rapidement mis en cause, surtout à partir du début des années 70.

Rappelons qu'en France, c'est la loi n° 92-496 du 9 juin 1992 qui a réformé le régime de la manutention portuaire : elle conserve le principe d'une priorité d'embauche au profit de la main-d'œuvre spécialisée, elle généralise la mensualisation des dockers professionnels, organise la disparition des dockers professionnels intermittents et en confie la gestion aux autorités portuaires locales.

La présente étude tente d'analyser le statut juridique des ouvriers portuaires dans les principaux pays européens : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

Il apparaît que :

- le Royaume-Uni est le seul pays où la manutention portuaire fonctionne selon le régime de droit commun ;
- en Allemagne, aux Pays-Bas, en Espagne et en Italie, les entreprises de manutention fonctionnent grâce à des pools de main-d'œuvre créés par voie contractuelle dans les deux premiers pays, et par voie législative dans les deux derniers ;
- en Belgique, l'absence de pool de main-d'œuvre est compensée, notamment à Anvers, par le fonctionnement consensuel des entreprises de manutention.

§1- ROYAUME-UNI

A- APERÇU GENERAL

Nous avons dit que le Royaume-Uni est le seul pays où la manutention portuaire fonctionne selon le régime de droit commun.

Depuis l'abolition en 1989 du Dock Labour Scheme qui prévoyait un double monopole, celui des ouvriers immatriculés et celui des entreprises enregistrées, les entreprises de manutention peuvent s'installer librement et embaucher leur personnel selon le régime de droit commun.

Le plus souvent, ces ouvriers sont polyvalents et les entreprises recourent au travail temporaire pour faire face aux pointes d'activité.

Le Dock Labour Scheme (DLS), organisation du travail portuaire, qui régissait les rapports sociaux dans les ports britanniques et qui pouvait être rapproché du régime institué par la loi française de 1947, a été aboli le 3 juillet 1989. Le DLS avait été introduit en 1947 afin de permettre aux ports de disposer d'une main-d'œuvre suffisamment abondante pour maintenir un trafic continu.

Aux termes du DLS, les ouvriers immatriculés jouissaient du monopole de la manutention portuaire et de la garantie de l'emploi à vie. Cette dernière résultait d'une modification apportée en 1967 au DLS : il fut alors mis fin à l'intermittence et tous les ouvriers portuaires immatriculés furent affectés à une entreprise déterminée.

Le DLS ne s'appliquait pas à tous les ports. Il avait été imposé dans les ports où l'embauche de dockers sur une base intermittente causait des difficultés. En revanche, les ports à faible trafic ainsi que ceux qui employaient des dockers de façon permanente n'y étaient pas soumis. Dans les ports soumis au DLS, les employeurs étaient donc contraints de prendre en charge un

effectif supérieur à leurs besoins et auquel l'emploi à vie était garanti. Leur opposition au DLS s'amplifia avec le temps, jusqu'en juillet 1989 date de l'adoption du Dock Work Act.

Ce texte abolit le DLS, soumet les travailleurs portuaires au régime de droit commun et organise la transition avec le régime précédent, en prévoyant le licenciement du personnel excédentaire et le versement de compensations financières aux ouvriers concernés.

B- LA SUPPRESSION DU MONOPOLE

Le DLS prévoyait un double monopole :

- celui des « ouvriers portuaires immatriculés », pour réaliser la manutention portuaire dans les limites du port ;
- celui des employeurs enregistrés, pour employer les « ouvriers portuaires immatriculés ».

Le monopole des ouvriers portuaires variait d'un port à l'autre car la définition du travail portuaire, et donc des tâches réservées aux dockers, n'avait pas été établie au niveau national, mais localement en fonction de facteurs historiques. Les infractions au monopole étaient sanctionnées par des amendes et/ou des peines de prison.

Le DLS ne s'appliquait pas à tous les ports (voir annexe page 23). A l'origine, les ports non concernés par le DLS ne représentaient que 2 % du trafic mais, au moment de l'abolition du système, ils en représentaient 30 % en tonnage et 52 % en valeur.

Le Dock Work Act du 3 juillet 1989, entré en vigueur le même jour, a précisément été adopté pour "abolir le régime d'emploi des travailleurs de 1967, abroger la loi de 1946 organisant l'emploi des travailleurs portuaires, et établir les dispositions pour la dissolution du Bureau national pour l'emploi des dockers". Tel est en effet le titre de la loi de 1989 qui, en supprimant le DLS, a effacé la distinction entre les ports qui y étaient soumis et les autres, et a donc permis à toutes les entreprises de fonctionner de la même façon : le travail dans les ports est libre. Il est organisé sur la base d'accords locaux négociés entre les employeurs et les syndicats, ou avec les employés individuellement.

C- L'EMPLOI DES OUVRIERS PORTUAIRES

Les entreprises de manutention emploient de façon permanente des ouvriers portuaires qui sont soumis au droit commun du travail. Le plus souvent, ces ouvriers sont polyvalents. En outre, elles ont recours, pendant les périodes de pointe, à des dockers occasionnels.

En pratique, le travail temporaire s'est beaucoup développé, certaines sociétés s'étant même spécialisées dans la fourniture temporaire de main-d'œuvre portuaire.

On ne parle pas au Royaume-Uni de catégorie d'ouvriers portuaires comme dans le cas des autres ports européens.

§2- ALLEMAGNE

En Allemagne, les entreprises de manutention fonctionnent grâce à des pools de main-d'œuvre créés par voie contractuelle. L'organisation du travail portuaire résulte d'accords passés dans les différents ports et les relations entre travailleurs portuaires et entreprises de manutention résultent de la convention collective de chaque port. Pourtant elles s'apparentent à des relations de droit commun même si le statut des travailleurs portuaires n'est déterminé par aucun texte législatif ou réglementaire.

On a remarqué que la liberté d'embauche n'est pas complète, du moins pour ce qui concerne le personnel intermittent.

C'était en 1950 qu'une loi fédérale, dite Loi fédérale de 1950 qui prévoyait la conclusion, dans chaque port, d'un accord entre employeurs et syndicats d'ouvriers pour prévoir la constitution d'une « entreprise portuaire générale », destinée à employer à titre permanent les ouvriers portuaires qui ne sont pas liés avec une entreprise de manutention par un contrat de longue durée. De tels accords ont été conclus dans les principaux ports allemands.

Les entreprises de manutention ont l'obligation de s'adresser à l'entreprise portuaire générale lorsqu'elles ont besoin de main-d'œuvre temporaire : celle-ci met à leur disposition son propre personnel. En aucun cas, les entreprises de manutention ne peuvent donc recruter directement du personnel intermittent.

Les accords fixent non seulement les conditions d'emploi de la réserve de main-d'œuvre que constitue le personnel de l'entreprise portuaire générale. Ils établissent aussi une priorité générale d'embauche au profit des ouvriers détenteurs d'une carte délivrée par l'entreprise portuaire générale.

La loi du 3 août 1950 "sur la création d'un employeur particulier pour les travailleurs portuaires" prévoit que les fédérations d'employeurs ou les employeurs à titre individuel et les syndicats concluent des accords tendant à l'établissement dans chaque port d'une entreprise portuaire générale. Cette entreprise, qui est gérée paritaire, est destinée à employer à titre permanent les travailleurs portuaires qui ne sont pas liés à une entreprise de manutention par un contrat de longue durée.

A- LE MONOPOLE DES OUVRIERS PORTUAIRES AGREES

a- L'AFFIRMATION DU MONOPOLE

L'accord conclu en 1951 à Hambourg en application de la loi de 1950 crée une « entreprise portuaire générale ». Il s'agit d'une société à responsabilité limitée (SARL). L'accord prévoit que cette entreprise peut édicter des règles relatives à l'emploi du personnel permanent par les entreprises de manutention, ainsi qu'à l'emploi de travailleurs occasionnels.

Conformément à cette disposition, les statuts de l'entreprise portuaire générale de Hambourg (Gesamthafenbetriebs-Gesellschaft : GHBG) prévoient que le travail portuaire est réservé aux ouvriers détenteurs d'une carte professionnelle, délivrée par la GHBG et renouvelée chaque année.

En cas de pénurie temporaire de main-d'œuvre agréée, la GHBG peut autoriser le recrutement de personnel auxiliaire.

La loi de 1950 prévoit que, dans la mesure où les employeurs signataires de l'accord dans un port donné emploient plus de la moitié des travailleurs portuaires, ses termes peuvent être imposés aux autres employeurs qui ne sont pas signataires. L'accord s'impose ainsi à tous les employeurs du port.

b- LE TRAVAIL PORTUAIRE

Le travail portuaire n'est pas défini au niveau national. Il est déterminé dans les statuts des différentes « entreprises portuaires générales » par la nature des tâches qui le composent, à savoir :

- arrimage,
- transbordement,
- stockage,
- amarrage,
- contrôle du chargement,
- nettoyage des bateaux et des chaudières.

c- LA DÉLIVRANCE DE LA CARTE PROFESSIONNELLE

Elle est effectuée par l'entreprise portuaire générale, la GHBG sur demande des employeurs. Elle est renouvelée chaque année. Elle doit être restituée lorsque le contrat de travail prend fin. En revanche, elle reste valable en cas de changement d'employeur. Les statuts de la

GHBG ne précisent pas les critères d'attribution de la carte mais il semblerait que l'appartenance syndicale soit décisive.

B- LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'OUVRIER PORTUAIRES

Les statuts de la GHBG reconnaissent trois catégories d'ouvriers portuaires :

- ceux qui sont salariés des entreprises de manutention ;
- ceux qui sont employés par la GHBG pour être mis à la disposition des entreprises de manutention lorsque leur personnel permanent est insuffisant ;
- les auxiliaires.

C- L'EMPLOI DES OUVRIERS PORTUAIRES

a- LE RECRUTEMENT

1- LE PERSONNEL PERMANENT DES ENTREPRISES DE MANUTENTION

Les statuts de la GMBH exigent que les entreprises de manutention signent des contrats d'au moins deux mois.

2- LE PERSONNEL MIS PAR LA GHBG A LA DISPOSITION DES ENTREPRISES DE MANUTENTION

Les entreprises de manutention ont l'obligation de s'adresser à la GHBG lorsque leur personnel permanent est insuffisant. Le personnel qui est alors mis à leur disposition est considéré comme faisant partie de leur propre personnel.

La GHBG met à la disposition prioritairement ses salariés, qui constituent le pool de réserve. En cas d'impossibilité, elle s'adresse aux services locaux de l'emploi qui fournissent la main-d'œuvre qu'elle met ensuite à disposition des entreprises portuaires.

En aucun cas, une entreprise de manutention ne peut donc recruter directement du personnel intermittent.

b- L'INDEMNISATION DU NON-EMPLOI

Seuls les ouvriers qui appartiennent au pool de réserve constitué par la GHBG perçoivent un salaire indépendamment de l'activité portuaire.

Les entreprises de manutention actives à Hambourg, que ce soit à titre permanent ou à titre temporaire, couvrent les frais de fonctionnement de la GHBG dont le champ d'action ne se limite pas à l'organisation du travail. Elle prend également en charge les œuvres sociales et la

formation. C'est par exemple la direction de la GHBG qui détermine le nombre d'apprentis nécessaire pour chacun des métiers de la manutention.

§3- BELGIQUE

Au Belgique, le fonctionnement du système est consensuel. Il permet d'éviter les sureffectifs. La loi organisant le travail portuaire le réserve aux seuls ouvriers reconnus. Les ouvriers sont, en principe, recrutés à la tâche par les entreprises de manutention qui ne peuvent embaucher du personnel occasionnel qu'en cas de manque d'ouvriers portuaires reconnus. De plus, les entreprises de manutention doivent passer par l'intermédiaire du bureau d'embauche du port. Les ouvriers qui ont une ancienneté d'au moins deux ans bénéficient, notamment en cas de non-emploi, d'indemnités financières supplémentaires versées par un fonds institué dans chaque port.

Dans les faits, les entreprises de manutention pratiquent beaucoup le réengagement sans passer chaque jour par le bureau d'embauche : elles embauchent les mêmes ouvriers qu'elles cherchent à s'attacher. Ce consensus permet un assez bon ajustement des effectifs aux besoins, notamment à Anvers.

Cependant, les employeurs réclament une révision totale de la loi et la mise en place, comme dans les pays voisins, de pools de réserve.

La loi du 8 juin 1972 organisant le travail portuaire, dite loi Major, a doté les ouvriers portuaires d'un statut légal alors qu'auparavant, la manutention portuaire reposait sur des accords collectifs et sur des usages, qui avaient organisé un système d'emploi fermé.

La loi a conservé ce système puisqu'elle réserve le travail portuaire aux « ouvriers portuaires reconnus ».

Les ouvriers portuaires sont employés par des entreprises privées de manutention. Ils sont en principe recrutés à la tâche. Les conditions de travail des ouvriers portuaires sont déterminées par les sous-commissions paritaires des différents ports, qui ne peuvent déroger aux règles édictées au niveau national par la Commission paritaire des ports.

L'ensemble des dispositions applicables aux ouvriers d'un port donné est regroupé dans un code.

A- LE MONOPOLE DES OUVRIERS PORTUAIRES AGRÉÉS

a- L'AFFIRMATION DU MONOPOLE

La loi organisant le travail portuaire énonce à l'article premier : « Nul ne peut faire effectuer un travail portuaire dans les zones portuaires par des travailleurs autres que les ouvriers portuaires reconnus ».

Elle stipule par ailleurs que le fait de faire effectuer ou de laisser effectuer un travail portuaire par des ouvriers portuaires non reconnus est sanctionné pénalement et que l'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés, ou ses mandataires, sont condamnés.

b- LA NOTION DE TRAVAIL PORTUAIRE

La loi organisant le travail portuaire est une loi-cadre qui confie au Roi le soin de fixer par arrêté les détails de son application.

Par arrêté royal du 12 janvier 1973, la notion de travail portuaire a donc été définie.

D'après l'article premier de l'arrêté, la loi s'applique à « tous les travailleurs et leurs employeurs qui, dans les zones portuaires, effectuent à titre principal ou accessoire un travail portuaire, défini comme l'ensemble des manipulations de marchandises qui sont transportées par navire de mer ou bâtiment de navigation intérieure, par wagon de chemin de fer ou camion, les services accessoires concernant ces marchandises, que ces activités aient lieu dans les docks, sur les voies navigables, sur les quais ou dans les établissements s'occupant de l'importation, de l'exportation et du transit de marchandises, ainsi que toutes les manipulations de marchandises transportées par navire de mer ou bâtiment de navigation intérieure à destination ou en provenance des quais d'établissements industriels ».

Le même article définit les mots « marchandises » et « manipulations ».

« Marchandises » signifie toutes les marchandises, y compris les conteneurs et les moyens de transport, à l'exclusion uniquement :

- du transport de pétrole en vrac, de produits pétroliers et de matières premières liquides pour les raffineries, l'industrie chimique et les activités d'entreposage et de transformation dans les installations pétrolières ;
- du poisson amené par des bateaux de pêche ;
- des gaz liquides sous pression et en vrac.

« Manipulations » signifie : charger, décharger, arrimer, désarrimer, déplacer l'arrimage, décharger en vrac, appareiller, classer, trier, calibrer, empiler, déempiler, ainsi que composer et décomposer les chargements unitaires.

Les services accessoires qui concernent ces marchandises sont les suivants : " marquer, peser, mesurer, cuber, contrôler, réceptionner, garder, livrer, échantillonner et sceller.

Les établissements auxquels la loi est applicable sont : « les hangars de quais ouverts, les hangars fermés, les lieux de chargement, de déchargement et d'entreposage ainsi que magasins. »

De plus, l'arrêté délimite, pour chaque port belge, la zone portuaire à l'aide de repères naturels, de noms de rues, de bandes d'une certaine largeur le long des rives des canaux...

Concrètement, toutes les marchandises à l'exception de quelques-unes essentiellement le pétrole brut, les produits pétroliers, les gaz liquides et certaines matières premières liquides, qui arrivent dans la zone portuaire, par quelque moyen que ce soit, doivent être manipulées par des ouvriers portuaires reconnus. Les définitions de « manipulations » et des « services accessoires » sont telles que peu d'activités manuelles exercées dans une zone portuaire ne relèvent pas de la loi organisant le travail portuaire.

Le travail portuaire est donc défini certes en fonction de sa nature, mais surtout en fonction du lieu où il est effectué. En dehors de la zone portuaire, il ne peut pas y avoir « travail portuaire ». Dans ce cas, c'est le régime de droit commun qui s'applique.

c- L'AGRÉMENT DES OUVRIERS PORTUAIRES

Il constitue la condition préalable à l'embauche. Les règles de la procédure d'agrément ont été fixées distinctement par un arrêté royal « relatif aux conditions et aux modalités de la reconnaissance des ouvriers portuaires » dans chaque zone portuaire.

L'agrément est octroyé par la sous-commission paritaire du port concerné, en fonction de critères, certes variables d'un port à l'autre, mais similaires dans les grandes lignes à savoir la moralité, l'âge, l'aptitude médicale, l'aptitude professionnelle. La sous-commission paritaire réunit des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Ses décisions sont des actes administratifs qui peuvent être contestés devant le Conseil d'Etat.

B- LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'OUVRIERS PORTUAIRES

Dans chacun des ports flamands, il y a deux groupes d'ouvriers portuaires reconnus :

- les ouvriers du contingent général, qui réalisent toutes les opérations de transbordement ;

- les ouvriers de magasin, qui travaillent uniquement dans les magasins situés dans la zone portuaire.

Le contingent général est subdivisé en plusieurs catégories professionnelles correspondant à différents métiers tels que les ouvriers portuaires travaux généraux, les grutiers, les conducteurs de chariots et en deux sous-groupes A et B correspondant à l'ancienneté puisque les nouveaux embauchés sont affectés au sous-groupe B et qu'ils passent dans le sous-groupe A au bout de deux ans.

C'est seulement en cas de manque de main-d'œuvre officiellement établi que des ouvriers occasionnels peuvent être embauchés.

C- L'EMPLOI DES OUVRIERS PORTUAIRES

a- LE RECRUTEMENT

Les ouvriers portuaires reconnus doivent se présenter chaque jour au bureau d'embauche. Ils se présentent à la séance pour laquelle ils ont été désignés. Pendant les dix premières minutes, l'employeur choisit librement ses ouvriers, et réciproquement. Si ce système de libre embauche ne permet pas de satisfaire la demande, le fonctionnaire de l'Office flamand pour l'emploi désigne d'office les ouvriers qui doivent accomplir les tâches restantes.

En pratique, les employeurs de chaque port sont tous affiliés à une organisation d'employeurs, la centrale des employeurs du port d'Anvers par exemple, qui agit comme leur mandataire. De plus, si la main-d'œuvre est théoriquement embauchée par journée de travail, dans les faits, les employeurs embauchent les mêmes ouvriers tous les jours, sans même passer par le bureau d'embauche.

En cas de pénurie d'ouvriers portuaires reconnus, dûment constatée par l'Office flamand pour le travail, l'employeur peut embaucher à titre exceptionnel et pour une seule journée, des ouvriers occasionnels à condition qu'ils répondent à certaines conditions, notamment les connaissances linguistiques et compétence professionnelle suffisantes. Ces ouvriers occasionnels n'appartiennent à aucune organisation spécifique, c'est-à-dire à aucun pool de réserve par exemple.

b- L'INDEMNISATION DU NON-EMPLOI

Les ouvriers du groupe A qui ne sont pas engagés touchent non seulement l'allocation de chômage qui leur est versée par l'Office national de l'emploi mais aussi une allocation complémentaire versée par le Fonds pour la sécurité de l'existence du port dont ils dépendent.

Ce fonds, géré paritairement, est alimenté par des cotisations patronales. Le total des deux allocations est égal à 66 % du salaire de base en vigueur.

Les ouvriers du groupe B n'ont pas droit à l'allocation complémentaire.

Confrontés à la concurrence des ports néerlandais, les employeurs réclament une révision complète de la loi Major. Certains plaident pour l'introduction d'un groupe d'ouvriers polyvalents et liés aux entreprises. Pour éviter les sureffectifs, les entreprises n'engageraient qu'un nombre limité de ces ouvriers. La flexibilité serait garantie non seulement par leur polyvalence mais également par la mise en place d'un pool.

§4- ESPAGNE

En Espagne, l'organisation du travail portuaire est régie par un texte à valeur législative. La réforme espagnole de 1986 a conservé à la manutention portuaire son caractère de service public. Ce dernier est concédé à des entreprises sous la forme des sociétés anonymes exerçant leur activité de façon concurrentielle.

La réforme a remplacé le monopole de l'Organisation des travailleurs portuaires, organisme administratif placé sous l'autorité du ministère du Travail, auquel les entreprises avaient l'obligation de s'adresser chaque jour pour embaucher la main-d'œuvre dont elles avaient besoin par celui d'une société anonyme dont la création dans chaque port est obligatoire.

Cette société anonyme, où l'autorité portuaire détient la majorité, fournit aux entreprises de manutention la main-d'œuvre dont elles ont besoin : aussi bien leur main-d'œuvre permanente que leur main-d'œuvre intermittente. Les entreprises de manutention ne peuvent recruter leur personnel directement que si la société anonyme ne peut pas répondre à leurs besoins. Pour limiter le recours à la main-d'œuvre intermittente, une ordonnance oblige les entreprises de manutention à faire réaliser au moins 25 % de leurs activités par leur personnel permanent.

Le décret-loi n° 2 du 23 mai 1986 et le décret royal du 13 mars 1987 pris pour son exécution affirment que la manutention portuaire constitue un service public essentiel relevant de l'État. Afin de garantir l'intérêt général et d'assurer une certaine souplesse dans sa réalisation, ce service public est concédé par contrat administratif à des personnes physiques ou à des personnes morales de droit privé, dénommées entreprises de manutention.

Les entreprises qui souhaitent participer au service public de la manutention portuaire doivent :

- présenter certaines garanties financières et professionnelles, cette disposition permettant :

- d'éliminer les entreprises de faible dimension qui ne pourraient s'acquitter efficacement de leurs tâches ;
- d'entrer dans le capital d'une société anonyme dont le décret-loi impose la création dans chaque port d'intérêt général, et où l'État détient la majorité du capital.

Ces sociétés anonymes ont pour mission, d'une part, de garantir le niveau professionnel des ouvriers et, d'autre part, de fournir aux entreprises de manutention leur personnel, permanent ou intermittent. Depuis l'entrée en vigueur de la loi portuaire de 1992, les différentes autorités portuaires ont remplacé l'État dans ces sociétés anonymes.

Les tâches qui constituent le service public de la manutention portuaire ne peuvent être réalisées que par des ouvriers portuaires agréés qui sont embauchés par les entreprises de manutention ou par la société anonyme du port concerné. Le décret-loi reprend donc le principe du monopole qui existait précédemment : avant la réforme de 1986 c'est l'Organisation des travailleurs portuaires (OTP), organisme administratif indépendant, placé sous l'autorité du ministère du Travail, qui détenait ce monopole.

A. LE MONOPOLE DES OUVRIERS PORTUAIRES AGREES

a- L'AFFIRMATION DU MONOPOLE

L'article 9 du décret-loi prévoit que « seuls pourront être embauchés les ouvriers qui sont inscrits sur le registre spécial des travailleurs portuaires »

Une loi ultérieure, de 1994, supprime les registres spéciaux et les remplace par des certificats professionnels qui sont accordés aux ouvriers accrédités.

b- LA DÉFINITION DU SERVICE PUBLIC DE LA MANUTENTION PORTUAIRE

Les activités constituant le service public de la manutention portuaire sont les suivantes :

- le chargement,
- le déchargement,
- l'arrimage,
- le désarrimage
- et le transbordement des marchandises qui sont l'objet du trafic maritime dans les bateaux et à l'intérieur de la zone portuaire.

Cependant quelques activités, bien que répondant à cette définition, sont exclues du service public de la manutention portuaire. Elles sont énumérées à l'article 2 du décret-loi. Il s'agit essentiellement d'activités ne correspondant pas au transport maritime de marchandises telles

que matériels et marchandises appartenant à l'administration portuaire, courrier, véhicules automobiles conduits par leurs utilisateurs. De même, les opérations qui se déroulent sur des bateaux de pêche de moins de 100 tonnes ne sont pas considérées comme faisant partie du service public de la manutention portuaire. En outre, un décret de 1995 a suspendu provisoirement l'application du décret-loi de 1986 à toutes les activités relatives au poisson.

c- L'AGRÉMENT DES TRAVAILLEURS PORTUAIRES

L'agrément suppose que les intéressés aient réussi des épreuves d'aptitude et suivi des cours de perfectionnement.

C'est la société anonyme chargé dans chaque port de la gestion du service public de la manutention portuaire qui fournit la formation professionnelle susceptible de garantir le niveau professionnel.

B- LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'OUVRIERS PORTUAIRES

a- LE PERSONNEL PERMANENT DES ENTREPRISES DE MANUTENTION

Chacune des entreprises de manutention participant au service public dispose de personnel permanent. L'ordonnance du 15 avril 1987 sur les principes du service public de la manutention portuaire impose qu'un certain pourcentage des activités de manutention de ces entreprises soit réalisé par ce personnel permanent.

Ce pourcentage, fixé par chaque administration portuaire, ne peut cependant pas être inférieur à 25 %. Seuls les salariés qui détiennent un contrat de travail à temps plein d'une durée supérieure ou égale à trois ans sont considérés comme faisant partie du personnel permanent. Auparavant, un tel personnel permanent n'existant pas : les entreprises devaient nécessairement passer chaque jour par l'OTP pour embaucher les ouvriers portuaires selon un système de tour de rôle.

b- LE PERSONNEL INTERMITTENT DES ENTREPRISES DE MANUTENTION

Dans la mesure où le personnel permanent n'est pas suffisant, les entreprises de manutention peuvent faire appel à du personnel intermittent, que doit leur fournir la société anonyme du port.

Le recours au personnel intermittent est interdit lorsque le personnel permanent fait grève.

C- L'EMPLOI DES OUVRIERS PORTUAIRES

a- LE RECRUTEMENT

Les ouvriers portuaires détenteurs d'un certificat professionnel sont salariés, soit d'une entreprise de manutention, soit de la société anonyme d'un port.

1- LE RECRUTEMENT INITIAL

Le recrutement initial est effectué par la société anonyme qui conclut avec les ouvriers portuaires un contrat de travail de type particulier.

Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée qui peut être suspendu lorsqu'un ouvrier portuaire conclut un contrat de travail avec une entreprise de manutention pour faire partie de son personnel permanent. Il peut être repris ensuite.

2- LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL PERMANENT DES ENTREPRISES DE MANUTENTION

Une entreprise de manutention qui a besoin de personnel permanent ne peut pas le recruter directement : elle doit s'adresser à la société anonyme de son port en lui adressant une demande précisant toutes les conditions dans lesquelles s'effectuera l'emploi offert. La demande peut être nominative ou anonyme. Dans ce cas, la société anonyme du port doit y répondre en respectant l'ordre d'ancienneté des ouvriers portuaires accrédités. Ces derniers ne peuvent pas refuser de manière répétée les offres qui leur sont proposées si elles leur permettent d'obtenir le même revenu annuel que celui qui leur est garanti par la société anonyme. On considère comme refus répété le fait de refuser deux offres au cours d'une période de deux ans.

3- LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL INTERMITTENT DES ENTREPRISES DE MANUTENTION

En priorité par l'intermédiaire de la société anonyme

Lorsqu'une entreprise de manutention a besoin de main-d'œuvre parce que son personnel permanent n'est pas suffisant, elle doit s'adresser à la société anonyme du port qui lui fournit, à titre temporaire, le personnel dont elle a besoin.

Cette règle ne vaut que pour les activités qui constituent le service public de la manutention portuaire, et non pour des tâches administratives par exemple.

Le personnel ainsi mis à disposition demeure employé par la société anonyme, mais c'est l'entreprise de manutention qui détient le pouvoir de direction et le pouvoir disciplinaire. La

société anonyme a l'obligation de respecter un tour de rôle lorsqu'elle met son personnel à disposition d'une entreprise de manutention.

Les frais de fonctionnement de la société anonyme sont couverts par les cotisations des entreprises privées. Les cotisations nécessaires pour couvrir le coût de la main-d'œuvre sont proportionnelles à l'utilisation qui en est faite par les entreprises de manutention. C'est seulement si la société anonyme n'est pas en mesure de lui fournir le personnel dont elle a besoin que l'entreprise de manutention peut recruter directement du personnel. Elle doit alors recruter des ouvriers portuaires accrédités, pour une durée qui ne saurait dépasser une journée. Le respect du tour de rôle est également imposé dans ce cas.

Au cas où aucun ouvrier accrédité ne serait disponible, l'entreprise de manutention peut faire appel à du personnel non accrédité.

Afin que chaque société anonyme sache à tout moment de quel effectif elle dispose, ses salariés doivent lui signaler toute indisponibilité, ainsi que les motifs de cette dernière.

b- L'INDEMNISATION DU NON-EMPLOI

Ce système de recrutement permet à chaque ouvrier portuaire accrédité de percevoir un minimum garanti, indépendamment du trafic du port. En effet en dehors des périodes où ils travaillent pour une entreprise de manutention, les ouvriers portuaires accrédités restent salariés de la société anonyme du port. Il existe un accord national passé entre l'administration, les organisations patronales et les syndicats ouvriers qui définissent notamment un salaire minimum. Dans chaque port, cet accord est appliqué par une convention collective.

§5- ITALIE

En Italie comme en Espagne, l'organisation du travail portuaire est régie par un texte à valeur législative.

La législation italienne dans ce domaine se caractérise par une très grande instabilité. Le monopole des « compagnies portuaires » qui sont des coopératives d'ouvriers portuaires pour l'exécution de la manutention, et celui des entreprises de manutention, en général contrôlées par le gestionnaire du port, pour l'exploitation des opérations de manutention ont été condamnés en décembre 1991 par la Cour de justice des Communautés européennes.

La décision¹ de la Commission d'octobre 1997 en matière de travail portuaire en est un exemple. Elle demande à l'Italie de mettre un terme au monopole des compagnies portuaires

¹ http://europa.eu.int/comm/competition/speeches/text/sp1998_009_fr.html

en matière de main d'œuvre temporaire. Cette décision fait suite à un arrêt de la Cour qui avait jugé que certaines dispositions de la réglementation italienne en matière de travail portuaire étaient incompatibles avec le droit Communautaire. Il s'agissait, entre autres, des dispositions suivantes du « Codice della navigazione » :

- l'art. 110, qui dispose que les opérations portuaires en Italie sont réservées à des compagnies portuaires;
- l'art. 111, qui dispose que les autorités portuaires peuvent accorder des concessions pour l'exécution des opérations portuaires mais que les concessionnaires doivent, en tout état de cause, faire appel exclusivement à la main d'œuvre issue des Compagnies portuaires;
- l'art. 152, qui dispose que seuls les ressortissants italiens peuvent être membres des Compagnies portuaires.

Depuis lors, la législation a été modifiée à plusieurs reprises de façon à libéraliser le marché de la manutention : dès 1992, un décret-loi a ordonné la transformation des compagnies portuaires en entreprises de manutention de droit privé exerçant leur activité de façon concurrentielle. Ces dernières disposent d'un personnel permanent et doivent, pour faire face aux pointes d'activité, s'adresser au pool constitué par les anciennes compagnies portuaires. Ce décret-loi a été renouvelé huit fois avant l'adoption de la loi du 28 janvier 1994 portant réorganisation de la législation portuaire. Celle-ci ouvre le marché des opérations portuaires à la concurrence, sous réserve d'un agrément délivré par l'autorité portuaire. Les entreprises agréées peuvent recourir à leur propre personnel mais ont, jusqu'au 31 décembre 1996, l'obligation d'embaucher en priorité les membres des anciennes compagnies portuaires. Un deuxième décret-loi, portant dispositions urgentes pour le secteur portuaire et maritime, renouvelé une quinzaine de fois et, en dernier lieu, le 21 octobre 1996 a modifié la loi de 1994. Il a été converti en loi le 23 décembre 1996.

Ces changements successifs s'expliquent par le fait que les parties intéressées, les armateurs et les opérateurs portuaires ont toujours identifié à l'intérieur des textes des violations des règles de concurrence. Elles ont donc présenté des recours successifs devant les autorités communautaires, qui ont à plusieurs reprises obligé le gouvernement à proposer une réforme. La loi de 1996 devrait être modifiée prochainement, la Commission ayant, le 21 octobre 1997, enjoint au gouvernement de le faire dans le délai de deux mois. De plus, l'organisme italien chargé de veiller au respect de la réglementation de la concurrence a également, le 11 novembre 1997, condamné ce texte.

§6- PAYS-BAS

Aux Pays-Bas comme en Allemagne, l'organisation du travail portuaire résulte d'accords passés dans les différents ports. Le statut des travailleurs portuaires n'est déterminé par aucun texte législatif ou réglementaire.

Les relations entre travailleurs portuaires et entreprises de manutention résultent de la convention collective de chaque port. Elles s'apparentent à des relations de droit commun. Cependant, la liberté d'embauche n'est pas complète, du moins pour ce qui concerne le personnel intermittent.

En effet, à Rotterdam, de très loin le principal port des Pays-Bas, les entreprises de manutention ont constitué une fondation qui administre une réserve de main-d'œuvre, à laquelle elles doivent obligatoirement s'adresser lorsque leur personnel permanent se révèle insuffisant. Le recrutement direct de main-d'œuvre extérieure n'est possible que si le pool de réserve est insuffisant.

Le statut des travailleurs portuaires n'est déterminé par aucun texte. Leurs conditions de travail sont définies dans des accords collectifs signés par les organisations d'employeurs portuaires et les syndicats.

Les entreprises de manutention emploient les travailleurs portuaires sur la base de contrats de travail de droit commun. Cependant, dans chaque port, un pool permet de faire face aux pointes d'activité.

Ainsi, à Rotterdam, les entreprises de manutention ont constitué une fondation (SHB : Stichting samenwerkende Havenbedrijven c'est-à-dire Fondation pour la coopération des entreprises portuaires).

Le personnel de la SHB est en effet employé de façon permanente et appelé par les sociétés membres sur une base journalière ou bimensuelle. La SHB administre le pool de réserve, mais ne joue aucun rôle en matière de formation professionnelle par exemple.

Pour faire face aux pointes d'activité, les entreprises ont l'obligation de faire appel au pool. C'est seulement si le pool ne peut répondre à la demande qu'elles peuvent, avec son autorisation, recruter de la main-d'œuvre extérieure.

Pour conclure ce chapitre, permettez-nous de décrire brièvement le cas du Port de Toamasina, Dans le cas du Port de Toamasina, les ouvriers dockers sont considérés comme des matériels. Ils ne sont pas gérés par le service personnel de l'entreprise et les charges afférentes sont affectées au compte 621 intitulé « Personnel extérieur à l'entreprise ». En tant que facteur de

production matériel, ils sont exploités dans un but de maximiser les bénéfices qu'ils génèrent. Le Port de Toamasina n'a jamais projeté de statuer aux problèmes sociaux des dockers même s'il y avait une tentative dès qu'il y avait une grève des ouvriers dockers. On n'a pas pu constater le concept travail, c'est-à-dire aucun contrat n'est lié les deux parties - Port de Toamasina et ouvriers dockers. Jusqu'à présent, le Port de Toamasina a classé les ouvriers dockers à la catégorie de travailleurs journaliers qui sont temporairement engagés pour une opération de manutention nécessitant l'intervention des mains d'œuvre chargée de manipulation des marchandises embarquées, débarquées ou arrimées. Ils sont rémunérés au produit c'est-à-dire que le Port de Toamasina a donné le prix du travail en fonction des quantités manutentionnées. Le Port a affecté en comptabilité le montant correspondant à ces rémunérations au compte « Service extérieur – Personnel extérieur à l'entreprise ». Ce qui suppose que les travailleurs journaliers ne soient pas considérés comme des salariés mais plutôt ces sont des matériels. Selon les enquêtes que nous avons effectué auprès d'entre eux, ils ont accepté comme tels mais faut-il admettre que l'usage des matériels est soumis à la maintenance programmée.

En un mot, les ouvriers dockers du Port de Toamasina, voire de l'ensemble des ports malgaches, n'ont aucun statut bien précis. Ce qui constitue une belle occasion pour nous d'avoir l'honneur de proposer à travers un projet de normalisation des statuts des ouvriers dockers de Madagascar.

CHAPITRE II – L’ÉLABORATION DU PROJET

SECTION I- LA DESCRIPTION DU PROJET

§1 – LES IDÉES DU PROJET

A- RAPPORT DE L’ÉTAT DES LIEUX

Le projet est fondé sur l'état des lieux de la situation des travailleurs journaliers du Port de Toamasina. Selon les revendications à plusieurs reprises à travers des grèves, les travailleurs journaliers en ont demandé l'établissement d'un contrat de travail conformément aux dispositions des textes en vigueur en matière de la législation de travail. Ils ont précisé que quelles qu'en soient les clauses, ledit contrat doit toujours indiquer les obligations du Port de Toamasina, à part de l'identité des parties, le lieu de travail, la catégorie d'emploi occupé par le salarié, la durée des congés payés et le montant de la rémunération versée à l'ouvrier docker qui ne doit pas être inférieure au montant du salaire minimum applicable. Le Port doit donc :

1. fournir les équipements et les habillements adéquats pour protéger collectivement et individuellement la vie et la santé des travailleurs contre tous les risques inhérents au poste de travail ;
2. disposer des lieux de travail qui sont tenus en état de propreté et présentés des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé de l'ouvrier docker qui, quant à lui doit se soumettre à l'ensemble des mesures d'hygiène et de sécurité exigées. Le Port de Toamasina est tenu d'informer et de former les ouvriers dockers sur les mesures de sécurité et de santé liées au poste de travail ;
3. Prévenir toute altération de la santé des ouvriers dockers du fait de leur travail, en particulier de surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail en assurer les prestations médico -sanitaires. Son rôle est prioritairement préventif ;
4. protéger l'atmosphère des lieux de travail contre les émanations dangereuses et gênantes, les vapeurs, les gaz, les poussières, les fumées, sans que cette énumération soit limitative.
5. Prendre en considération le confort physique, mental et social des ouvriers dockers dans les lieux de travail ;
6. Disposer de l'eau potable, des installations sanitaires et vestiaires appropriées ;
7. Mettre en place une cantine au bénéfice des ouvriers dockers. La cantine doit être tenue en parfait état de propreté. De même, elle doit présenter les conditions de

confort et d'aération adéquate permettant notamment aux ouvriers de se restaurer en station assise à l'aide de nourriture servie en quantité suffisante et de bonne qualité présentant les conditions d'hygiène et de propreté requises ;

8. Prévenir les risques d'accidents en soumettant les installations, les matériels et matériaux de travail à des normes de sécurité obligatoires. Ils doivent faire l'objet de surveillance, d'entretien et de vérification systématiques ;
9. Prendre en considération les mesures destinées à protéger l'environnement, qu'il s'agisse de l'environnement physique ou géographique. Cette mesure devient capitale depuis l'installation de Sherritt au Port de Toamasina vu la nocivité de ses produits. A cet effet, le Port de Toamasina doit progressivement s'ajuster aux directives et normes de gestion nationale de l'environnement conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.
10. S'adonne à des activités d'assainissement telles que dératisation, débroussaillage, désinsectisation.
11. Entretenir ou de faire entretenir une ambiance de travail motivante.
12. Appliquer les dispositions de l'article premier du décret n°69-145 du 8 avril 1969 fixant le code de prévoyance sociale dont voici la teneur :

« Article premier - Les employeurs et assimilés définis par les différents régimes de compensation gérés par la Caisse, qui occupent à Madagascar une ou plusieurs personnes visées à l'article 3 de l'ordonnance n°62-078 du 29 septembre 1962, quels que soit l'âge, le sexe, la situation de famille et la nationalité de ces dernières, que celles-ci bénéficient ou non des prestations servies par la Caisse, sont tenus, sous peine de sanctions judiciaires, de :

- 1° S'affilier à la Caisse Nationale, dans les quinze jours qui suivent soit l'ouverture ou l'acquisition de l'entreprise, soit l'embauchage d'un premier travailleur salarié;
- 2° (*D. 69-145 du 08.04.69*) Adresser à la Caisse, au cours du premier mois de chaque trimestre civil, un état nominatif des travailleurs employés au cours du trimestre précédent, cet état mentionnant les périodes d'emplois et les salaires versés, ainsi, éventuellement, que les informations nécessaires à l'immatriculation des travailleurs ;
- 3° (*D. 69-145 du 08.04.69*) Verser à la Caisse, à l'appui de cet état, leurs propres cotisations et celles des travailleurs, obligation étant faite aux employeurs de retenir les cotisations des travailleurs sur les salaires qu'ils leur versent ;
- 4° Verser aux allocataires les prestations fixées aux bordereaux de la Caisse;
- 5° Aviser immédiatement la Caisse de tout embauchage ou débauchage de travailleurs allocataires. »

Selon toujours notre enquête, ces revendications ont sacrifié bon nombre de travailleurs journaliers qui ont mené la grève. Le patron du Port a cherché des prétextes conduisant les meneurs non seulement à être rayés de la liste mais aussi à aller en tête.

Étant donné le caractère perpétuel de la revendication, nous sommes persuadé que l'intervention de l'État sera la meilleure solution. Nous avons constaté que les gouvernements des régimes qui se sont succédés n'ont jamais pris en considération alors qu'un tel phénomène caractérise la période coloniale pour ne pas dire que c'est encore un esclavage. Il n'est pas conforme aux droits de l'homme. Pour illustrer la situation nous allons voir un exemple chiffré montrant :

- Quelle hauteur du chiffre d'affaires réalisé par le Port de Toamasina a été destinée au paiement des rémunérations des travailleurs journaliers ;
- quelle proportion des dépenses totales du Port de Toamasina a représenté le paiement des rémunérations des travailleurs journaliers ;

TABLEAU N° IX – PRODUITS DE LA SPAT (EN MILLIONS D'ARIARY)

PRODUITS	2 006	%	2 007	%
PRODUITS DE CAPITAINERIE	11 51	23,72%	12 597	21,28%
PRODUITS DE CONCESSION	18 063	37,42%	22 369	37,79%
PRODUITS DES MARCHANDISES CONVENTIONNELLES	15 209	31,50%	16 730	28,27%
AUTRES	3 552	7,36%	5 484	9,27%
TOTAL DES PRODUITS	48 275	100,00%	59 187	100,00%
Part de Personnels extérieurs à l'entreprise	1 681	3,48%	1 462	2,47%

Source : Direction Marketing Portuaire, Janvier 2008

TABLEAU N° X – CHARGES DE LA SPAT (EN MILLIONS D'ARIARY)

Libellé	2006	%	2007	%
Achats	3 008	12,20%	3 567	11,11%
Services extérieurs	552	2,24%	1 279	3,98%
Personnels extérieurs à l'entreprise (Dockers)	1 681	6,82%	1 462	4,55%
Autres services extérieurs	2 931	11,89%	2 474	7,71%
Impôts et taxes	328	1,33%	192	0,60%
Charges du personnel	10 457	42,42%	11 174	34,81%
Charges d'exploitation	59	0,24%	4 463	13,90%
Charges financières	123	0,50%	1 219	3,80%
Charges exceptionnelles	0	0,00%	210	0,65%
Dotation aux amortissements	5 510	22,35%	6 064	18,89%
TOTAL	24 649	100,00%	32 104	100,00%

Source : Direction Marketing Portuaire, Janvier 2008

TABLEAU N° XI – TRAFIC DES MARCHANDISES

DÉSIGNATION	2006	%	2007	%
1- Marchandises conventionnelles	456 538	43,13%	651929	48,72%
2- Hydrocarbures	575 853	54,41%	621923	46,48%
3- Bornages et pêches	26 058	2,46%	64160	4,80%
Total des trafics	1 058 449	100,00%	1 338 012	100,00%
4- Effectif des agents permanents	1 504		1465	
5- Effectif des dockers journaliers	1 492		1430	
6- Personnels extérieurs à l'entreprise (en milliers d'Ariary)	1 680 696	7,32%¹	1461586	4,77%
7- Charges du personnel (en milliers d'Ariary)	10 457 000		11174000	
Coût de l'utilisation des ouvriers dockers = (6)/(1)	3 681		2 242	
8- Rémunération moyenne par an par docker en Ariary = (6)/(4)	93 873		85 174	
Rémunération moyenne par mois par agent permanent en Ariary = (7)x1000/12	579 399		635 609	

Source : Direction Marketing Portuaire, Janvier 2008

En termes de dépenses, le Port de Toamasina n'a réservé qu'une somme dérisoire pour payer les travailleurs journaliers. On constate que le montant de charges « Personnels extérieurs à l'entreprise » évolue de façon inversement proportionnelle avec l'augmentation des charges et des produits. Autrement dit, le Port de Toamasina ne cherche pas à soutenir la proportion de rémunérations des dockers journaliers mais à les minimiser par tous les moyens, le pourcentage de charge appelée « Personnel à l'extérieur de l'entreprise » a diminué de l'année 2006 à 2007 de 7,32% à 4,77%. Le salaire moyen mensuel du travailleur journalier n'est jamais franchi 100000 Ariary. Quant au personnel permanent, le salaire moyen évolue proportionnellement avec celle des activités portuaires. En effet, le rapport des salaires des travailleurs journaliers se détériore d'année en année de 1/6 à 1/8. Cette situation constituerait un fondement de revendication éternelle des ouvriers dockers du Port de Toamasina.

B- PROJET DE DIRECTIVES DU BIT SUR LA SÛRETÉ DANS LES PORTS

Nous avons constaté que les directives de ce genre n'ont jamais été communiquées par la direction du Port de Toamasina à son personnel malgré l'existence d'un organe chargé de documentation. Nous recommandons les syndicalistes d'en faire à la place de responsable du port car la connaissance de ces directives pourrait surtout constituer un facteur de motivation si la direction décide de prendre une initiative afférente. Concernant nos recherches nous

¹ La proportion de Personnel extérieur à l'entreprise dans le total de charges

estimons que ces directives expliquent la raison d'être de projet que nous allons proposer. Elles sont donc une véritable idée de projet. Il faut que les ouvriers dockers des ports malgaches aient leur véritable statut afin qu'ils puissent jouir les avantages offerts par les organisations internationales. Il faut expliquer les éléments constitutifs de ces directives.

a- OBJECTIF DE DIRECTIVES PRATIQUES DU BIT

Les recommandations concrètes des recueils de directives pratiques du Bureau International de Travail (BIT) sont destinées à tous ceux qui ont à veiller, dans le secteur public ou privé, à la sécurité et à la santé des travailleurs, eu égard à certains risques professionnels, secteurs d'activité ou matériels. Elles n'ont pas pour but de remplacer les réglementations nationales ni les normes en vigueur, mais de fournir des orientations aux personnes qui peuvent être appelées, dans le cadre du dialogue social, à élaborer des dispositions de ce type ou à concevoir des programmes de prévention ou de protection au niveau national ou à celui de l'entreprise. Elles sont tout particulièrement destinées aux autorités gouvernementales et publiques, aux employeurs, aux travailleurs, à leurs organisations respectives, ainsi qu'aux dirigeants d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène des entreprises concernées.

Les recueils de directives pratiques sur les questions de sécurité et de santé au travail doivent essentiellement servir d'instruments de référence pour l'établissement des mesures de prévention et de protection. Ils fournissent un ensemble de principes généraux et de dispositions spécifiques couvrant plusieurs domaines – surveillance du milieu de travail et de la santé des travailleurs, éducation et formation, enregistrement des données, rôle et obligations de l'autorité compétente, des employeurs, des travailleurs, des fabricants et des fournisseurs, consultation et coopération.

Les recommandations pratiques contenues dans les projets de Recueils sur la sûreté dans les ports et sur la sécurité et la santé dans les ports ont pour objectif de fournir des directives appropriées aux mandants de l'Organisation Internationale de Travail (OIT) et à tous les responsables de la gestion, de l'exploitation, de l'entretien et du développement des ports, ou à toute personne y prenant fait.

b- PROJET DE DIRECTIVES SUR LA SÛRETÉ DANS LES PORTS

Le projet de Recueil de directives pratiques sur la sûreté dans les ports a pour objectif de permettre aux gouvernements, aux employeurs, aux travailleurs et autres groupes d'intérêts de limiter l'exposition des installations portuaires à d'éventuels actes délictueux. Il constitue un cadre d'orientation permettant d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de sûreté portuaire adaptée aux menaces avérées qui pèsent sur la sécurité. Cette question a toujours été

cruciale pour les transports maritimes. Il existe déjà un certain nombre de mécanismes et de procédures pour régler cette question. Cependant, suite aux graves incidents survenus récemment, il a fallu prendre de nouvelles initiatives, aux niveaux international et national comme à l'échelon des entreprises, pour répondre à une réalité nouvelle. En effet, depuis les événements du 11 septembre 2001, quelque chose a changé dans la nature de la menace, et surtout dans la conscience que l'on en a. Après les risques, relativement mineurs, qui pesaient sur les échanges commerciaux et les transports – vols, prises d'otages, actes terroristes – on est désormais confronté à un risque beaucoup plus inquiétant, à savoir la menace que les infrastructures et les moyens de transport constituent eux-mêmes dès lors qu'ils peuvent être utilisés comme des armes. Le projet de Recueil s'inscrit dans le cadre des nouvelles initiatives internationales, lesquelles viennent compléter d'autres activités entreprises récemment par l'OIT et l'Organisation maritime internationale (OMI) dans le domaine de la sécurité maritime. Dans le cas de l'OIT, il s'agit de la convention (n°185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), adoptée en juin 2003 par la Conférence internationale du Travail. Dans le cas de l'OMI, il s'agit de l'adoption en 2002 des amendements à la Convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (convention SOLAS) et de l'adoption du Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires (code ISPS). Le Recueil de directives pratiques étend la question de la sûreté portuaire de la zone de l'installation portuaire à l'ensemble du port. Il vise à être compatible avec les dispositions du code ISPS de l'OMI, dont les prescriptions ne concernent que la sûreté des navires et l'interface immédiate entre le navire et le port (c'est-à-dire l'installation portuaire). Ce projet de Recueil de directives porte notamment sur la politique de sûreté, l'évaluation de la sûreté portuaire, les plans de sûreté portuaire, ainsi que les tâches et les rôles correspondants. Il traite également la question de la sensibilisation et de la formation, deux éléments indispensables à la réussite de la mise en œuvre d'une véritable stratégie de sûreté portuaire.

c- PROJET DE DIRECTIVES SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTE DANS LES PORTS

Le projet de Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les ports vise à remplacer la seconde édition (1977) du Recueil de directives pratiques sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires et le Guide pour la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires (1976). Ces deux documents ont été adoptés avant la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, et recommandation (n°160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, et ne sont par ailleurs plus

adaptés aux nouvelles réalités technologiques. Il faut espérer que la révision du Recueil contribuera, partout dans le monde, à une revalorisation des questions relatives à la sécurité et à la santé dans les ports et encouragera de nouveaux pays à ratifier la convention n° 152 ou à en appliquer les dispositions. Les dispositions du projet de Recueil couvrent tous les aspects des activités portuaires relatifs au chargement et au déchargement des navires, à l'embarquement et au débarquement des passagers, ainsi qu'aux activités connexes effectuées dans la zone portuaire. Leur champ d'application ne se limite pas aux échanges internationaux et englobe également les activités menées au niveau national, notamment sur les voies de navigation intérieure. La dernière partie du Recueil propose quelques brèves directives sur certaines questions qui, sans être directement visées par la convention n°152, n'en sont pas moins jugées comme essentielles à la sécurité et au bon fonctionnement d'un port. Certaines méthodes traditionnelles de travail ayant été remplacées dans de nombreux ports, mais restant encore en usage dans d'autres, le recueil révisé reprend les directives qui leur sont applicables. La très grande diversité des activités de manutention des cargaisons rend impossible tout traitement exhaustif de chacune d'entre elles dans le cadre d'un seul volume. Le Recueil se propose toutefois d'aborder les activités les plus courantes. Lorsque cela se révèle nécessaire, le lecteur est renvoyé à d'autres publications internationales.

Après adoption du projet de Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les ports, des illustrations appropriées ainsi qu'un index y seront insérés.

Après approbation des deux Recueils de directives pratiques par le Conseil d'administration, le BIT assurera la promotion et la large diffusion, et les activités du domaine du dialogue social propres à faciliter la mise en œuvre de ses directives dans le monde entier. Les dispositions des Recueils visent à renforcer la sûreté, la santé, la sécurité et la protection de l'environnement dans le secteur portuaire de tous les États membres de l'OIT.

§2- LE CHOIX DU RÉGIME JURIDIQUE

En tenant compte des revendications de travailleurs journaliers de Toamasina et en se conformant aux normes internationales en matière de gestion des ouvriers dockers, nous pouvons opter parmi deux formes de société :

- L'entreprise de travail temporaire ;
- La coopérative.

A- L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Au titre de rappel, permettez-nous de redéfinir ce qu'on entend par travail temporaire selon la définition universelle. Le travail temporaire, est une proposition de main-d'œuvre à but lucratif par des entreprises dites intérimaires qui sélectionnent, embauchent, gèrent et rémunèrent des travailleurs qu'elles détachent en missions temporaires auprès des entreprises clientes, en d'autres termes, une entreprise de travail temporaire est une entreprise dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, d'autres entreprises, des salariés embauchés et rémunérés par elle. Concernant le contrat afférent, le travail temporaire repose non plus sur une relation contractuelle bilatérale entre un salarié et un employeur, mais triangulaire, par suite d'une dissociation entre la gestion du salarié et de l'utilisation de main-d'œuvre (un salarié, un employeur, un utilisateur de main-d'œuvre). En effet, le travail temporaire fait l'objet de deux contrats :

- d'abord un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ;
- ensuite, un contrat de mission conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié.

Au niveau de l'interprétation, il pourra y avoir une divergence d'idée, en effet nous apportons notre avis. Les dispositions du texte relatif à la législation de travail ont précisé qu'aucun emploi ne peut être pourvu durablement par un travailleur sous entendu le travailleur temporaire y compris car la mission est à durée déterminée, c'est pourquoi, si le contrat de mission dépasse la durée légale¹, la requalification en contrat à durée indéterminée est automatique. Toutefois, le contrat est alors supposé avoir été conclu avec l'entreprise utilisatrice et non avec l'entreprise de travail temporaire, ce qui constitue un des très rares cas de contrat forcé. A Madagascar, quand on parle de travail temporaire on pense toujours à la précarité de salaire et on dit souvent « Karama vary masaka » ou un gagne-pain qui couvre uniquement les repas quotidiens de la famille. Pour éviter une telle situation, la législation française a contraint les entreprises intérimaires à verser une indemnité, dite indemnité de fin de mission, égale à 10 pour 100 de sa rémunération totale brute au salarié intérimaire.

Au niveau des ports malgaches, le responsable a dit qu'il est impossible de mensualiser les ouvriers dockers et c'est la raison pour laquelle qu'aucun des dirigeants qui se succédaient à la tête du Port de Toamasina n'arrivait à donner satisfaction aux revendications des travailleurs journaliers même si le régime appliqué est considéré comme illégal et même

1 Loi n°2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail malgache, article 8

inhumain selon les travailleurs journaliers. Notons que le recours à des prestataires de services qui permettent à une entreprise d'utiliser de personnel d'appoint n'est justifié que si les tâches revêt un caractère urgent ou occasionnel. D'après notre observation, le Port de Toamasina préfère la situation qui prévaut actuellement car la flexibilité de l'emploi est aujourd'hui une condition de bonne gestion.

B- LA COOPÉRATIVE

Cette forme est très répandue dans les ports français. Nous estimons qu'elle pourrait convenir au cas des ouvriers dockers du Port de Toamasina voire de Madagascar car ces ouvriers dockers n'ont plus confiance à d'autre forme selon laquelle ils resteront dépendants d'un patron qui, d'après eux ne cherchera que de maximiser leur profit. Ils ont ajouté que c'est le moment opportun pour renforcer la solidarité des travailleurs journaliers pour jouir ensemble les fruits de leurs forces qui ont auparavant été exploité de façon inhumaine comme l'a montré le tableau ci-dessus. Pour bien comprendre de quoi il s'agit une coopérative, nous allons d'abord la décrire suivant les dispositions de la loi n°99-004 du 21 avril 1999 relative aux coopératives malgaches et ensuite nous expliquerons comment la mettre en place.

§ 3- LA SCIENCE DE COOPÉRATIVE

A- LES OBJECTIFS ET LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

L'article 2 de la loi malgache n° 99-004 du 21 avril 1999 a défini la coopérative comme suit : c'est une société civile particulière à capital et personnel variables rassemblant des personnes qui se sont volontairement groupées pour atteindre un but commun, par la constitution d'une entreprise gérée collégialement, en fournissant une quote-part équitable du capital nécessaire et en acceptant une juste participation aux risques et aux fruits de cette entreprise, au fonctionnement de laquelle les membres participent activement. Elle est dotée de la personnalité morale.

Selon l'article 4 de ladite loi, la coopérative a pour objet de fournir des prestations aux membres, notamment en vue de :

- assurer la qualité des produits et services ;
- offrir en permanence de meilleurs services aux membres ;
- améliorer le bien-être des membres ;
- élever le niveau professionnel et culturel des membres par des activités de formation et d'éducation ;

- mettre à la disposition des membres pour leur usage exclusif des matériels, machines ou instruments ;
- effectuer au bénéfice des membres toutes opérations financières, notamment la collecte de l'épargne, l'octroi de crédit ou le cautionnement mutuel.

Quant à la loi française n° 92-643 13 Juillet 1992 portant statut de la coopération en son article 1 : Les coopératives sont des sociétés dont les objets essentiels sont :

1° De réduire, au bénéfice de leurs membres et par l'effort commun de ceux-ci, le prix de revient et, le cas échéant, le prix de vente de certains produits ou de certains services, en assumant les fonctions des entrepreneurs ou intermédiaires dont la rémunération grèverait ce prix de revient ;

2° D'améliorer la qualité marchande des produits fournis à leurs membres ou de ceux produits par ces derniers et livrés aux consommateurs.

3° Et plus généralement de contribuer à la satisfaction des besoins et à la promotion des activités économiques et sociales de leurs membres ainsi qu'à leur formation.

Les coopératives exercent leur action dans toutes les branches de l'activité humaine, à savoir :

- production et transformation (agricole, minière, pêche)
- commerce (centrale d'achat, collecte, distribution)
- service (transport, assurance)
- épargne et crédit.

Les statuts définissent la nature des activités de chaque coopérative.

La coopérative agit selon les principes suivants :

- libre adhésion ;
- contrôle et gestion collégiaux ;
- ristournes proportionnelles aux activités des membres ;
- double qualité des membres ;
- éducation des membres ;
- neutralité politique, ethnique et religieuse ;
- un membre, une voix.

B- LE FONCTIONNEMENT D'UNE COOPÉRATIVE

Les membres d'une coopérative assurent collégialement son fonctionnement.

Une coopérative est formée d'un groupe des personnes qui sont appelées membres ayant :

- satisfait aux conditions d'adhésion fixées par les statuts

- obtenu l'approbation de l'assemblée générale
- souscrit au capital social.

Les statuts fixent les modalités d'adhésion ou de démission.

Une personne ne peut adhérer à deux ou plusieurs coopératives de mêmes activités principales et dans le même ressort territorial.

Les statuts fixent le ressort territorial, le siège social et la dénomination de la coopérative.

La dénomination doit comprendre le terme " coopérative ".

Les actes, documents émanant de la coopérative et destinés aux tiers, notamment lettres, annonces, factures et publicité doivent porter lisiblement la dénomination de la coopérative suivie des mots « coopérative régie par la loi n°... du ... et enregistrée sous le n°... du . »

Une unité de coopérative est constituée par sept personnes physiques ou morales au minimum. Les Unions, Fédérations et Confédération peuvent être constituées par deux structures coopératives au minimum.

L'assemblée générale constitutive, qui réunit les membres fondateurs :

- adapte d'une manière souveraine les statuts qui doivent régir la coopérative,
- détermine et constitue les moyens financiers ou matériels nécessaires au démarrage des activités.

Au moment de leur création, l'enregistrement d'une coopérative, union, fédération et confédération sont fixées par voie réglementaire.

Toute personne physique, ayant la majorité civile peut devenir membre d'une unité coopérative.

Toute personne physique, âgée de seize ans révolus et ayant obtenu l'autorisation du représentant légal, peut également devenir membre d'une unité coopérative.

Des personnes morales peuvent être également admises dans la limite fixée par les statuts.

Aucun membre ne peut détenir plus de cinquante pour cent du capital social.

Chaque membre a le droit de :

- participer aux Assemblées générales ;
- voter et se faire élire dans les conditions fixées par les statuts ;
- bénéficier des prestations et avantages offerts par la coopérative ;
- être informé du fonctionnement de la coopérative ;

Tout membre est tenu de :

- libérer sa part sociale obligatoire ;
- participer aux activités de la coopérative ;

- respecter les statuts et le règlement intérieur ainsi que les décisions de l'assemblée générale ;
- utiliser les services compétitifs de la coopérative pour tout ou partie des opérations pouvant être effectuées par la coopérative ;
- préserver les biens de la coopérative.

Les statuts peuvent prévoir d'autres droits et obligations non contraires aux dispositions du présent article.

La responsabilité de chaque membre vis-à-vis des tiers pour les engagements contractés par la coopérative en cas d'insolvabilité ou pour les déficits des opérations de liquidation en cas de dissolution est fixée par les statuts. Dans tous les cas, cette responsabilité ne doit pas être supérieure à cinq fois la part sociale obligatoire. .

Pour les membres mineurs, la responsabilité prévue à l'alinéa précédent est assurée. par les représentants légaux qui leur ont donné l'autorisation d'adhésion.

La démission ou l'exclusion d'un membre d'une coopérative ne le libère pas de sa responsabilité financière découlant des obligations antérieures à sa démission ou à son exclusion. Toutefois, aucune action nouvelle ne sera recevable contre un membre démissionnaire ou exclu ou contre ses héritiers, tant de la part de la coopérative que des créanciers de celle-ci, passé un délai d'un an après la démission, l'exclusion, ou le décès de ce membre.

C- LES ORGANES DE LA COOPÉRATIVE

Les organes de la coopérative sont :

- l'assemblée générale ;
- le Conseil d'administration.

a- L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

L'assemblée générale est l'organe suprême de délibération des coopératives (Unités, Unions, Fédérations et Confédération).

Elle réunit l'ensemble des membres régulièrement inscrits.

En ce qui concerne les Unions, les Fédérations et 1a Confédération, elle est composée par des représentants de chaque coopérative membre.

L'assemblée générale se réunit en séance constitutive, en séance ordinaire ou en séance extraordinaire.

Les modalités de réunion sont fixées par les statuts.

1- L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

L'assemblée générale ordinaire se réunit en séance ordinaire autant de fois que l'intérêt de la coopérative l'exige et au moins une fois par an.

L'assemblée générale ordinaire statue et décide de toutes les questions relatives à l'orientation, à la politique et à l'organisation générale de la coopérative.

Ses attributions consistent, entre autres, à :

- approuver le budget annuel de la coopérative ;
- examiner, approuver ou ratifier les rapports annuels d'activité et financiers, donner quitus aux administrateurs, fixer l'intérêt à servir aux parts sociales, dans les limites fixées par les statuts, déterminer le montant et les modalités de répartition des ristournes ;
- ratifier toute convention de partenariat avec une entité non coopérative ;
- procéder à l'élection et/ou à la révocation des administrateurs ;
- le cas échéant, autoriser les actes que le Conseil d'administration ne peut accomplir seul ;
- entériner les adhésions, les exclusions et les sanctions des membres ;
- adopter et modifier le règlement intérieur de la coopérative.

2- L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

L'assemblée générale se réunit en séance extraordinaire pour délibérer sur les questions se rapportant à :

- la modification des statuts ;
- la fusion avec d'autres coopératives ;
- la scission de la coopérative ;
- la dissolution de la coopérative ;
- la prorogation de la durée de vie de la coopérative.

3- LA CONVOCATION

L'assemblée générale se réunit sur convocation du président du Conseil d'administration, à la demande, soit de la moitié des membres du Conseil d'administration, soit à la requête du tiers des membres de la coopérative.

Les modalités et le délai de convocation sont fixés par les statuts.

3- LE QUORUM

L’assemblée générale ordinaire peut siéger valablement si elle réunit la moitié au moins des membres inscrits. L’assemblée générale ne peut siéger valablement que si elle réunit les deux tiers des membres inscrits.

Lorsque le quorum n’est pas atteint lors de la première convocation, l’assemblée générale est convoquée de nouveau selon les dispositions statutaires.

4- LES DÉLIBÉRATIONS ET VOTE

Les décisions de l’assemblée générale sont prises à la majorité absolue des voix exprimées.

Les statuts fixent les modalités de vote.

Les membres du Conseil d’administration ne prennent pas part au vote quand il s’agit d’approuver les rapports financiers.

5- L’ASSEMBLÉE DES SECTIONS

Lorsque l’étendue de la zone d’action de la coopérative l’exige ou en cas de nombre trop élevé des membres, la coopérative peut organiser des assemblées de section pour discuter de l’ordre du jour de l’assemblée générale et pour désigner leurs- délégués à cette réunion.

Les sections n’ont pas de personnalité juridique propre.

La création et le fonctionnement des sections sont fixés par les statuts.

b- CONSEIL D’ADMINISTRATION

1- LA COMPOSITION ET LA DURÉE DU MANDAT

Le Conseil d’administration est l’organe de gestion et d’administration de la coopérative.

Il est composé de trois à douze membres élus par et parmi les membres de la coopérative, et comprend au moins un président, un secrétaire et un trésorier, dont les modalités d’élection sont fixées par les statuts.

Les conditions d’élection et la durée du mandat des membres du Conseil d’administration sont fixées par les statuts.

2- LES CONDITIONS D’ÉLIGIBILITÉ ET D’INCOMPATIBILITÉ

Les conditions ci-après sont requises pour être éligible au poste de membre du Conseil d’administration :

- être de nationalité malgache ;

- avoir vingt et un ans révolus ;
- ne pas avoir été condamné à une peine privative de liberté pour crime, escroquerie, abus de confiance, faux et usage de faux en écriture privée de commerce ou de banque, détournement des deniers publics, émission de chèques sans provision, sans préjudice des autres conditions prévues par les dispositions particulières concernant les branches d'activités des coopératives ;
- ne pas avoir été frappé de l'incapacité ou de la déchéance de gérer une société ;
- avoir satisfait aux obligations statutaires, notamment avoir libéré totalement la part sociale obligatoire.

Ne sont pas éligibles :

- les membres qui ont un contrat de service ou de travail avec la coopérative;
- les premiers responsables des collectivités territoriales décentralisées.

3- LES RÉUNIONS

Le Conseil d'administration se réunit autant de fois que l'intérêt de la coopérative l'exige.

Les modalités de convocation et des prises de décisions sont définies par les statuts.

4- LES RESPONSABILITÉS

Les membres du Conseil d'administration sont responsables envers l'assemblée générale et les tiers des fautes commises dans l'exercice de leurs fonctions conformément aux règles de droit commun.

5- LA GRATUITE DES FONCTIONS

Les fonctions des membres du Conseil d'administration sont gratuites.

Toutefois, des jetons de présence peuvent être alloués et les modalités d'octroi sont fixées par les statuts.

Par ailleurs, les frais engagés par les membres du Conseil d'administration, dans l'exercice de leurs fonctions, peuvent être remboursés selon les conditions fixées par les statuts ou les règlements intérieurs.

6- LES ATTRIBUTIONS

Le Conseil d'administration dispose des plus larges pouvoirs d'administration et de gestion.

Il est chargé notamment de :

- diriger les activités de la coopérative conformément aux délibérations de l'assemblée générale ;

- décider, à titre provisoire, de l'admission ou de l'exclusion des membres jusqu'à la décision de l'assemblée générale ;
- appliquer les sanctions prévues par les statuts ;
- gérer le personnel de la coopérative ;
- élaborer le budget annuel et le soumettre à l'assemblée générale ;
- présenter à l'assemblée générale les rapports d'activité et les rapports financiers ;
- élaborer les règlements intérieurs qu'il doit soumettre à l'assemblée générale ;
- représenter la coopérative auprès des tiers ;
- contracter des emprunts dans les conditions fixées par les statuts.

7- LE PERSONNEL DE LA COOPÉRATIVE

Le Conseil d'administration peut recruter des salariés membres ou non. Le salarié est lié à la coopérative par un contrat de travail.

D- LES DÉMARCHES DE CRÉATION

La création d'une coopérative suit les trois étapes suivantes :

- Étape préparatoire ;
- Étape de mise en place ;
- Étape de formalisation.

a- ÉTAPE PRÉPARATOIRE

C'est l'étape la plus importante car elle doit apporter toutes les informations-communications concernant la coopérative. Elle doit se dérouler en animation participative. Il faut laisser un temps de pause pour laisser aux intéressés de bien réfléchir et décider en bonne connaissance de cause afin d'y adhérer volontairement. Deux ou trois animations participatives sont nécessaires et la dernière réunion doit être une réunion de prise de décisions.

Si les intérriorités sont décidées, mettre aussitôt en place une commission constituante pour élaborer les projets de statuts à présenter en assemblées générales et à amender si nécessaire. Lors de prise de décision par les intéressés qu'on procède au choix de la branche d'activité. On instaure une commission qui est en charge d'organiser :

- tout le processus de mise en place,
- la tenue d'une assemblée générale en vue de présenter les projets de statuts. Le leader de la commission fera la convocation de l'assemblée générale constitutive.

b- LA TENUE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE CONSTITUTIVE

L'assemblée générale constitutive est convoquée par les fondateurs. Elle se déroule successivement comme suit :

- La perception des parts sociales qui authentifient l'adhésion en tant qu'associé à la coopérative ; selon l'article 11, paragraphe 5 de la loi n° 99-004 du 21 avril 1999 : « Tout membre est tenu de libérer sa part obligatoire ». Cet acte ouvre donc le droit du membre pour la suite de processus de mise en place.
- L'approbation des statuts, c'est-à-dire les membres votent le projet de statuts élaboré par les fondateurs après les avoir amendés ;
- L'élection des membres du conseil d'administration et ses composants à savoir :
 - Le Président,
 - Le ou les vices président,
 - Le trésorier
 - Les conseillers

c- LA FORMALISATION DE LA CONSTITUTIVE

Cette étape est l'opération dont l'accomplissement est obligatoire pour exécuter et rendre valides l'existence de la coopérative. C'est le moment où l'on doit remplir des formalités administratives pour la création de la coopérative conformément aux dispositions de l'article 7 du décret n° 256/2000 selon lesquelles le dossier de constitution doit être déposé au service qui en charge. Ce dossier doit comprendre :

1. Une demande (timbrée fiscalement au tarif en vigueur pour l'original),
2. Le procès- verbal de l'assemblée générale constitutive mentionnant la date et le lieu de sa tenue et les signatures des membres fondateurs,
3. Une copie des statuts de la coopérative mentionnant, entre autres, la dénomination sociale, le siège social, le ressort territorial, la durée de vie, l'objet social, les dispositions relatives aux membres, les dispositions et organisations financières, l'organisation et le fonctionnement de la coopérative, les dispositions sur la dissolution, la liquidation et les litiges.
4. La liste des membres du conseil d'administration indiquant les noms, prénoms numéro de la carte nationale d'identité, profession, personnelle et leur fonction dans la coopérative.
5. Les reçus de libération des parts sociales des membres signés par un des fondateurs qui est désigné à cette fin.

Les documents du dossier constitutif sont mis en forme et multipliés en nombre d'exemplaires suffisants, dont 04 exemplaires sont à déposer auprès du Directeur régional de l'industrie, de l'artisanat et du développement du secteur privé. les originaux sont normalement à timbrer par des timbres fiscaux à raison de 200 Ariary par page.

Au bout de deux années d'activités, le comité de suivi des coopératives institué au niveau de la direction régionale statuera le mode de fonctionnement et du niveau de maturité de la coopérative en vue de la délivrance d'une reconnaissance ministérielle qui la permettra de bénéficier des avantages divers tels que :

- La possibilité d'avoir des terrains domaniaux
- L'exonération de taxes
- Des priviléges sur les droits d'exploitation et d'importation.

SECTION II- L'ÉVALUATION DU PROJET

Le projet est valorisé depuis la création de la coopérative jusqu'à la fin de sa première année de son existence. Pour la création, nous considérons que le calcul concerne entièrement les dépenses occasionnées par l'exécution des quatre étapes suivante :

- Étape préparatoire ;
- Étape de mise en place ;
- Étape de formalisation ;
- La publication de la coopérative.

Quant au fonctionnement du premier exercice de la coopérative, on pourra calculer le résultat avec les méthodes comptables, c'est-à-dire à l'aide de compte de résultats prévisionnels. Pour cette fois-ci, nous allons établir dans premier temps le tableau des charges et on en déduira dans un deuxième temps les produits selon une hypothèse de rentabilité des capitaux investis mesurée par la quotient « Bénéfice/capitaux propres¹ » dont les capitaux propres ont pour valeur la somme de capital variable libéré jusqu'au 31 décembre de l'exercice.

§1- LE COÛT DE LA CRÉATION

A- LA PHASE PRÉPARATOIRE

Nous avons vu que la phase préparatoire consiste à apporter toutes les informations-communications concernant la coopérative. Elle doit se dérouler en animation participative. Nous avons précisé que deux ou trois animations participatives sont nécessaires avant la prise de décisions.

¹ <http://www.lentreprise.com>

Les fondateurs ont conçus un projet de statuts. Vue l'importance de ce genre de coopérative, cette conception doit être confiée à un expert. Ce projet de statut doit être soumis à une assemblée générale des futurs membres. On organisera à cet effet soit une assise de deux jours appelée par exemple « Journées des ouvriers dockers » sous le parrainage du :

- Ministre chargé des transports ;
- Ministre des finances ;
- Ministre de travail et de loi sociale.

Les résolutions de ces deux journées feront l'objet d'un projet de décret portant statuts des ouvriers dockers du Port de Toamasina voire des ports malgaches.

Concernant le financement de cette assise, on pourrait faire appel aux entreprises privées telles que les sociétés de téléphonie mobile comme Orange, Telma ou Zain qui ont sponsorisé la manifestation de ce genre au titre de leur publicité.

Les journées se dérouleront en ateliers thématiques qui débattront les grandes lignes du projet de statuts. On les organisera durant le moment de la saison morte où il n'y aura des navires faisant escale au Port de Toamasina. Pourtant, on devra prévoir un effectif nécessaire par un service minimum dont le nombre de participants sera déterminé sur la base de capacité du Port de Toamasina et la moyenne de répartition des ouvriers dockers pour une opération commerciale d'un navire. Un navire est opéré en moyenne avec 22 ouvriers dockers par cale ouverte pendant 2 shifts successifs. Pendant la saison morte, il n'y a eu que 3 navires qui ont touché le port et qui ont ouvert 3 cales opérantes. Pour satisfaire au besoin en ouvriers dockers de ces navires, le Port a dû mettre à leur disposition 396 ouvriers dockers calculés de la façon suivante 22 ouvriers dockers par shift par cale x 3 navires x 3 cales par navires x 2 shifts.

La journée réunira donc $1430 - 396 = 1034$ ouvriers dockers qui pourront être repartis dans cinq groupes dont 4 seront constitués de 207 ouvriers dockers et 1 de 206. Les cinq groupes seront animés chacun par un expert, un secrétaire de séance et un rapporteur soit 15 personnes.

Les dépenses prévisionnelles occasionnées par cet événement sont récapitulées comme suit :

TABLEAU N° XII - CHARGES DES JOURNÉES DES OUVRIERS DE DOCKERS

Désignation	Unité	Quantité	Prix unitaire	Montant (En Ariary)
Location de salle	Jour	2	100 000	200 000
Location de chaise	Nombre	1 200	1 000	1 200 000
Table de décharges	Nombre	4	1 000	4 000
Sonorisation	Jour	2	100 000	200 000
Cocktail	Nombre	2 400	8 000	19 200 000
Eau vive	Bouteille	120	1 100	132 000

Désignation	Unité	Quantité	Prix unitaire	Montant (En Ariary)
Photocopie	Nombre	12 000	50	600 000
Transport	Nombre	10	12 000	120 000
Honoraire des organisateurs	Nombre	16	40 000	640 000
Divers	Nombre	1	100 000	100 000
			Total	22 396 000
Source : Notre conception, Juin 2008			Par docker	15 662

B- LA MISE EN PLACE

La phase de mise en place sera marquée par la constitution de la coopérative. Rappelons que l'authenticité de la fiche d'adhésion ne sera constatée qu'après la libération de la part sociale du futur membre. En effet, cette phase est consacrée à la perception des parts sociales en vertu des statuts de la coopérative. Nous proposons l'établissement d'un calendrier de perception des parts sociales avant de tenir une assemblée générale constitutive de détenteurs des capitaux propres dont l'ordre du jour est l'élection de l'organe exécutif de la coopérative ou les membres de Conseil d'administration et la détermination de mode de sa direction si celle-ci sera confiée à un salarié non membre lié par un contrat de travail. Les dépenses occasionnées par cette phase sont récapitulées comme suit :

TABLEAU N° XIII - CHARGES DE LA MISE EN PLACE DE LA COOPÉRATIVE

Désignation	Unité	Quantité	Prix unitaire	Montant (En Ariary)
Location de salle	Jour	1	100 000	100 000
Location de chaise	Nombre	1 440	1 000	1 440 000
Table de décharges	Nombre	1	1 000	1 000
Sonorisation	Jour	1	100 000	100 000
Photocopie	Nombre	14 400	50	720 000
Transport	Nombre	4	12 000	48 000
			Total	2 409 000
Source : Notre conception, Juin 2008			Par docker	1 685

C- LA FORMALISATION

L'accomplissement des formalités administratives marque la création officielle de la coopérative. Les dépenses occasionnées par cette phase est la duplication des documents constitutifs, à savoir :

- La demande timbrée fiscalement ;
- Le procès- verbal de l'assemblée générale constitutive ;
- Les statuts de la coopérative ;

- La liste des membres du conseil d'administration ;
- Les reçus de libération des parts sociales des membres.

TABLEAU N° XIV - CHARGES DE FORMALISATION

Documents	Nombre	PU	Montant (En Ariary)
La demande timbrée fiscalement ;	10	50	500
Le procès- verbal de l'assemblée générale constitutive ;	40	50	2 000
Les statuts de la coopérative ;	50	50	2 500
La liste des membres du conseil d'administration ;	20	50	1 000
Les reçus de libération des parts sociales des membres	1 430	50	71 500
Timbre fiscal	1	5 000	5 000
		Total	82 500
Source : Notre conception, Juin 2008		Par docker	58

D- LA PUBLICATION

La publication consiste à la communication de la création officielle de la coopérative par voie de presse, de radiodiffusion et de télévision.

Vue l'importance d'une telle coopérative, une large diffusion s'imposera.

TABLEAU N° XV - CHARGES DE PUBLICATION

Station	Fréquence	PU	Montant (En Ariary)
Radio	10	4 000	40 000
Télévision	5	12 000	60 000
Plateau Radio	1	60 000	60 000
Plateau Télévision	2	300 000	600 000
		Total	760 000
Source : Notre conception, Juin 2008		Par docker	531

E- RÉCAPITULATION DES DÉPENSES POUR LA CRÉATION

TABLEAU N° XVI - DÉPENSES DE CRÉATION DE LA COOPÉRATIVE

Activités	Dépenses (En Ariary)	Par dockers (En Ariary)
Journées des dockers	22 396 000	15 662
Mise en place	2 409 000	1 685
Formalisation	82 500	58
Publication	760 000	531
Total	25 647 500	17 935

Source : Notre conception, Juin 2008

Ces dépenses occasionnées par la création de la coopérative seront à imputer au compte de « Frais d'établissement »

§2- LES COMPTES PRÉVISIONNELS DU PREMIER EXERCICE

A- LES CHARGES D'EXPLOITATION

a- DESCRIPTION LES ÉLÉMENTS DES CHARGES

Les charges sont classées selon l'ordre du Plan comptable général 2005, à savoir :

- Compte 60 : Les achats consommes ;
- Comptes 61/62 : Les services extérieurs ;
- Compte 63 : Les impôts, taxes et versements assimilés ;
- Compte 64 : Les charges de personnel ;
- Compte 65 : Les autres charges opérationnelles ;
- Compte 66 : Les charges financières ;
- Compte 67 : Les éléments extraordinaire ;
- Compte 68 : Les dotations aux amortissements, aux provisions pour charges ou pertes de valeur ;
- Compte 69 : Les impôts sur les bénéfices et assimilés.

b- HYPOTHÈSES ET ÉVALUATION DES CHARGES

1- LES HYPOTHÈSES SUR LES CHARGES

On retient les hypothèses suivantes :

- Les 1430 ouvriers dockers adhèrent à la coopérative ;
- L'exercice commence le 1^{er} janvier pour simplifier le calcul ;
- La coopérative mette à la disposition du Port de Toamasina des ouvriers dockers équipés selon le besoin de leur poste de travail. Ces ouvriers se sont dotés au moins de :
 - casque professionnel,
 - botte professionnelle,
 - Gant professionnel,
 - Gilet de travail,
 - Masque à gaz,
 - Protège jambe,
 - Brassard.

- La coopérative recrute, en dehors de ses membres un gérant, un informaticien et deux agents chargés de services généraux. Ces salariés seront liés à la coopérative par un contrat de travail ;
- Le décret portant statuts des ouvriers dockers prévoit que le Port de Toamasina mettra à la disposition de la coopérative un local de bureau équipé de l'électricité, de l'eau et de connexion Internet. Ce local devra répondre aux normes d'un lieu de travail, c'est-à-dire on y trouvera un lieu d'aisance, des jardins respectant les exigences de l'hygiène et de la santé ;
- La coopérative prenne en charges ses dépenses de fonctionnement normal.
- La coopérative soit tenue de payer :
 - les rémunérations des administrateurs relatives à leur fonction ;
 - la quote-part de résultat sur opérations faites en commun à raison de 200 000 Ariary par mois et par ouvrier docker. Dans le cas où il n'y aura pas de trafic, une indemnité de non emploi va compléter la rémunération d'un ouvrier. Les indemnités seront financées par les prélèvements pécuniaires sur la facture de manutention.
- Durant le premier exercice, la coopérative n'aie aucun engagement envers des institutions financières, en effet, son compte de résultat ne comportera pas une rubrique de charges financières.
- Étant donné qu'il s'agit du premier exercice, les impôts sur les bénéfices ne lui concernent pas.

2- L'ÉVALUATION DES CHARGES

2-1- COMPTE 60 : ACHATS CONSOMMÉS

Dans le cadre de ce projet, nous prévoirons les achats :

- des équipements des ouvriers dockers
- des fournitures et des produits d'entretien

Nous avons dit que les ouvriers dockers doivent être dotés des équipements adéquats répondant aux normes de métier. Dans cette prévision, nous considérons comme prix de référence le catalogue des prix de l'établissement Bonnet et Fils au mois de juin 2008 annexé à son offre envoyée au Port de Toamasina.

Quant aux fournitures de bureau, on retiendra le rythme de consommation du Département Travailleurs Journaliers du Port de Toamasina avant la création de la coopérative, pour cette fois-ci la prévision 2008 au titre du budget de cette année.

- LES ÉQUIPEMENTS

TABLEAU N°XVII – LISTE DES ÉQUIPEMENTS DES DOCKERS

Désignation	Unité	PU ¹	Quantité	Montant (En Ariary)
casque professionnel	Nombre	15 000	1 430	21 450 000
botte professionnelle	Paire	70 000	2 860	200 200 000
Gant professionnel	Paire	5 000	5 720	28 600 000
Gilet de travail	Nombre	25 000	2 860	71 500 000
Masque à gaz	Nombre	25 000	2 860	71 500 000
Protège jambe	Paire	50 000	1 430	71 500 000
Brassard	Paire	35 000	1 430	50 050 000
			Total	514 800 000
Source : Notre conception, Juin 2008			Par docker	360 000

- LES FOURNITURES DE BUREAUX

L'évaluation des fournitures bureau sur la base de réalisation de l'exercice 2008 d'un département de la SPAT jugé similaire au bureau de la coopérative :

TABLEAU N° XVIII - DÉPENSES PRÉVISIONNELLES EN FOURNITURES DE BUREAU

Désignation	Réf.	Unité	Quantité	PU	Montant (En Ariary)
Agrafe	24/6	Boîte	4	600	2 400
Agrafeuse	24/6	N	4	5 000	20 000
Attache	GM	Bte	10	700	7 000
Attache lettre	MM	Bte	10	450	4 500
Balai Brosse nylon		N	3	4 200	12 600
Bloc Avamo avec boite		BLC	8	6 500	52 000
Bloc Avamo collant		BLC	4	4 500	18 000
Bloc de Direction GM		N	200	2 200	440 000
Bloc de Direction PM	21x27	N	200	1 750	350 000
Bombe desodorisant			6	5 000	30 000
Bombe insecticide			6	4 000	24 000
Cahier de Transmission		N	6	2 500	15 000
Carton archive		N	500	7 000	3 500 000
Cartouche d'encre Imprimante	HP noir et couleur	N	12	73 000	876 000
Chamoisine		N	200	450	90 000
Chemise à élastique plastique		N	8	1 600	12 800
Chemise dossier importé		N	500	250	125 000
Ciseau de bureau		paire	3	2 400	7 200
Classeur à chrono		N	4	8 000	32 000

¹ Offre de F. Bonnet & Fils Toamasina, Avril 2008

Désignation	Réf.	Unité	Quantité	PU	Montant (En Ariary)
Colle de bureau 125 cc		flc	12	1 500	18 000
Eau de javel		L	12	1 500	18 000
Encaustique neutre bois	3000CC	BTE	6	7 000	42 000
Encre à tampon	bleu pelikan	flc	3	7 500	22 500
Enveloppe Blanche	PM	pqt	50	50	2 500
Enveloppe Blanche	PM	pqt	30	2 250	67 500
Enveloppe bulle	22x32	pqt	10	400	4 000
Enveloppe bulle	MM 16X22	pqt	50	300	15 000
Éponge de ménage		N	4	100	400
Étui à mine 0,5	0.5	Bte	8	1 000	8 000
Ficelle de bureau	PM	Rlx	4	8 000	32 000
Harpic WC	2blocs	Blc	6	2 000	12 000
Lave glace		litre	10	4 000	40 000
Marker	rouge	N	4	1 000	4 000
Marker	Bleu	N	4	1 000	4 000
Marker	vert	N	4	1 000	4 000
Marker	noir	N	4	1 000	4 000
Papier hygiénique		N	52	700	36 400
Papier listing informatique	Legal US	Paquet	24	14 000	336 000
Papier photocopie	21x29.7	Rme	24	8 000	192 000
Parapheur 24 files		N	3	6 000	18 000
Perforateur	PM	N	2	3 000	6 000
Porte- mine	0.5	N	4	1 400	5 600
Ramasse poussière		N	1	3 800	3 800
Règle graduée	40 cm	N	4	2 000	8 000
Ruban imprimante matricielle	Epson	N	3	35 000	105 000
Ruban scotch	PM	Rouleau	6	500	3 000
Savon liquide		L	6	1 200	7 200
Savonnette 100grs		N		700	0
Seau plastique	18 L	N	2	4 000	8 000
Serpillère		N	12	2 400	28 800
Stylo bleu		N	50	250	12 500
Stylo noir		N	12	250	3 000
Stylo rouge		N	12	250	3 000
Stylo vert		N	12	250	3 000
Surligneur assorti		Paquet	8	2 000	16 000
Tampon encreur	bleu	N	3	5 000	15 000
Timbre à date		N	1	10 000	10 000
Trace- lettre N°10		N	4	3 000	12 000
				Total	6 748 700
Source : Notre conception, Juin 2008				Par docker	4 719

2-2- COMPTES 61/62 : SERVICES EXTÉRIEURS

Selon le plan comptable général malgache de 2005, Cette rubrique regroupe les charges externes autres que les achats en provenance des tiers. Le grand nombre de catégories de charges constituant les charges externes a conduit à l'utilisation de deux comptes divisionnaires, 61 et 62. Il s'agit de :

- Sous-traitance ;
- Entretien et réparation ;
- Primes d'assurance responsabilité civile professionnelle (Local : vol et incendie)
- Honoraires (comptables, juristes) ;
- Publicité ;
- Transports et déplacements ;
- Frais de poste, téléphone (on va créer 500 équipes dotées chacune d'un portable TELMA Flotte entreprise) ;
- Missions et réceptions.

L'évaluation est présentée par le tableau ci-après :

TABLEAU N° XIX - CHARGES EXTÉRIEURES

Désignation	Détail	Montant (En Ariary)
Entretien et réparation ;	50000 Ariary par mois	600 000
Primes d'assurance responsabilité civile professionnelle (Local : vol et incendie)	Forfaitaire	1 000 000
Honoraires (comptables, juristes) ;	Etudes	4 000 000
Publicité ;	50000 Ariary par mois	600 000
Transports et déplacements ;	200000 Ariary par trimestre	800 000
Frais de poste, téléphone ;	754236000 minutes	172 080 000
Missions et réceptions.	200000 Ariary par trimestre	800 000
Total		179 880 000
Par docker		125 790

Source : Notre conception, Juin 2008

Le calcul de charges relatives à la télécommunication s'est effectué sur la base de l'offre de la TELMA du 8 février 2008. Compte tenu de la nouvelle technologie de l'information et de la communication, d'une part, et, d'autre part des exigences du « International Code for the security of ships and of port facilities (ISPS CODE) » en matière de télécommunication et de réseau informatique nous allons proposer un nouveau système de télécommunication utilisant le système « Flotte Intégrale TELMA Mobile illimité » au niveau de la coopérative. La

disponibilité forfaitaire 24h sur 24 de ce système soit pendant 754 236 000 minutes par an pour l'ensemble de membres et du personnel de la coopérative garantira la performance des ouvriers dockers comme c'est le cas dans des ports modernes en Europe. Les ouvriers dockers européens sont dotés de téléphone portable au lieu de talkie walkie. À notre avis, c'est un facteur de motivation et un phénomène de développement.

TABLEAU N° XX - OFFRE DE SERVICE FLOTTE ENTREPRISE DE LA TELMA

Abonnement à l'option Flotte ¹	3 à 19 lignes	20 à 49 lignes	50 à 74 lignes	75 à 99 lignes	100 lignes et plus
Ar HT	22 000	16 000	14 000	12 000	10 000

Source : Service commercial de la TELMA Antananarivo, février 2008

TABLEAU N° XXI - CALCUL DES COÛTS DE SERVICE FLOTTE ENTREPRISE DE LA TELMA

Nombre de ligne	1 434
Abonnement par ligne (puce) (Ar HT)	10 000
Appareil ZTE (Ar HT)	16 667
A- Total Abonnement mensuel (Ar HT)	14 340 000
B- Total Appareil téléphonique (Ar HT)	23 900 478
C- Coûts du premier mois (Ar HT) = (A+B)	38 240 478
D- Coûts annuels (Ar HT) = C + 11 x A	195 980 478
E- Abonnement annuel (Ar HT) = 12 x A	172 080 000
G- Coût annuel par ligne (Ar HT) = D/1434	136 667
H- Durées d'utilisation de la flotte (en Minutes)	753 710 400
I- Coût de la minute de communication (En Ariary)	0,23

Source : Notre conception, Juin 2008

2-3- COMPTE 63 : IMPÔTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES

On va prévoir 600 000 Ariary d'impôts au titre de patente annuelle. Les impôts et taxes relatifs à la formalisation sont directement imputés au frais d'établissement.

2-4- COMPTE 64 : CHARGES DE PERSONNEL

Les charges du personnel sont composées de :

- salaires et appointements du gérant, de l'informaticien et de deux agents de services généraux ;
- Indemnités et avantages en espèces divers ;
- Charges connexes aux salaires ;
- Charges sociales patronales.

¹ <http://www.telma.mg>

Concernant les charges médicales, on suppose qu'elles soient couvertes par les cotisations déduites des recettes de la coopérative ne dépassant pas de quote-part payée par un salarié au titre de l'OSIE (Organisme Social Interentreprises).

Les charges prévisionnelles du premier exercice afférentes sont récapitulées dans le tableau ci-après :

TABLEAU N° XXII - CHARGES DU PERSONNEL

Désignation	Nombre	Montant (En Ariary)
Salaire du gérant	1	7 200 000
Salaire de l'informaticien	1	4 800 000
Salaires des agents de services généraux	2	2 400 000
Indemnités et avantages en espèces divers	1	1 200 000
Charges connexes aux salaires OSIE	4	2 160 000
Charges sociales patronales CNaPS	4	1 872 000
	Total	19 632 000
Source : Notre conception, Juin 2008	Par docker	13 729

2-5- COMPTE 65 : AUTRES CHARGES OPÉRATIONNELLES

Cette charge prévisionnelle comporte deux éléments pour le premier exercice :

- les rémunérations des administrateurs relatives à leur fonction, il s'agit ici des remboursements divers. Ce montant s'élèvera à 16 800 000 Ariary pour 7 administrateurs à raison de 200 000 Ariary par mois.
- Les quotes-parts des 1430 ouvriers dockers dans les produits de la coopérative pendant le premier exercice. La coopérative payera mensuellement 200 000 Ariary par mois par ouvrier soit 3 432 000 000 Ariary.

TABLEAU N° XXIII - AUTRES CHARGES OPÉRATIONNELLES

Désignation	Détail	Montant (En Ariary)
Rémunération des administrateurs	7 administrateurs à raison de 200000 Ariary par mois	16 800 000
Quote-part des membres sur les résultats	1430 membres à raison de 200000 Ariary par mois	3 432 000 000
	TOTAL	3 448 800 000
Source : Notre conception, Juin 2008	Par ouvrier docker	2 411 748

2-6- COMPTE 68 : LES DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS

Toutes les acquisitions sont effectuées au début de l'exercice et on néglige le calcul par prorata.

TABLEAU N° XXIV - TABLEAU D'AMORTISSEMENTS

Rubrique	Montant	Taux	Annuité
Frais d'établissements	25 647 500	20%	5 129 500
Matériels et mobiliers de bureau	1 000 000	10%	100 000
Matériels informatiques	4 000 000	20%	800 000
Matériels de télécommunication	23 900 478	20%	4 780 096
TOTAL	54 547 978		10 809 596
Source : Notre conception, Juin 2008		Par docker	7 559

2-7- RÉCAPITULATION DES CHARGES D'EXPLOITATION

TABLEAU N° XXV - CHARGES D'EXPLOITATION PRÉVISIONNELLES

Charges prévisionnelles	Montant (En Ariary)
Achats consommés	521 548 700
Services extérieurs	179 880 000
Impôts et taxes	600 000
Charges du personnel	19 632 000
Autres charges opérationnelles	3 448 800 000
Dotations aux amortissements	10 809 596
Total des charges	4 181 270 296
Par ouvrier docker	2 923 965

Source : Notre conception, Juin 2008

B- LES PRODUITS D'EXPLOITATION

a- HYPOTHÈSES

Supposons que la coopérative veule réaliser un taux de rentabilité du capital variable de 20%.

Rappelons que le taux de rentabilité de capital variable (TRCV) est le rapport entre bénéfice (B) et le capital variable (KV), avec B est la différence entre Produits et charges.

Le capital variable doit permettre de :

- régler les dépenses nécessitées par la création de la coopérative, c'est-à-dire le frais d'établissement (FE) ;

- financer les acquisitions des immobilisations de lancement servant à équiper la coopérative (I) ;
- satisfaire au besoin de financement du démarrage de fonctionnement du premier mois ou le fonds de roulement initial (FRI)

b- ÉVALUATION DES PRODUITS

D'après notre hypothèse ci-dessus, le taux de rentabilité de capital variable (TRCV) est obtenu à l'aide de la formule¹ suivante :

$$TRCV = \frac{B}{KV} = \frac{P - C}{FE + I + FRI} = 20\% \iff P = 20\% \times (FE + I + FRI) + C$$

avec B = Bénéfice, P = produits, C = charges et KV = capital variable.

Cette formule sera utilisée pour le montage du tableau n°27 ci-dessous.

Pour trouver la valeur des produits, il faut déterminer celle du fonds de roulement initial à partir de tableau des charges prévisionnelles que nous venons d'établir précédemment pour dégager un montant qui s'est élevé à 4 181 390 296 Ariary.

Nous avons dit que le fonds de roulement initial correspond au besoin de financement de premier mois de l'existence de la coopérative.

TABLEAU N° XXVI - DÉTERMINATION DU MONTANT DE FRI

DÉSIGNATION	CHARGES DE L'ANNÉE		ÉVALUATION de FRI		
	Qté	Montant	Qté	PU	FRI
casque professionnel	1 430	21 450 000	1 430	15 000	21 450 000
botte professionnelle	2 860	200 200 000	1 430	70 000	100 100 000
Gant professionnel	5 720	28 600 000	1 430	5 000	7 150 000
Gilet de travail	2 860	71 500 000	1 430	25 000	35 750 000
Masque à gaz	2 860	71 500 000	1 430	25 000	35 750 000
Protège jambe	1 430	71 500 000	1 430	50 000	71 500 000
Brassard	1 430	50 050 000	1 430	35 000	50 050 000
Agrafe	4	2 400	1	600	600
Agrafeuse	4	20 000	4	5 000	20 000
Attache	10	7 000	1	700	700
Attache lettre	10	4 500	1	450	450
Balai Brosse nylon	3	12 600	3	4 200	12 600
Bloc Avamo avec boite	8	52 000	4	6 500	26 000

¹ <http://www.lentreprise.com>

DÉSIGNATION	CHARGES DE L'ANNÉE		ÉVALUATION de FRI		
	Qté	Montant	Qté	PU	FRI
Bloc Avamo collant	4	18 000	4	4 500	18 000
Bloc de Direction GM	200	440 000	200	2 200	440 000
Bloc de Direction PM	200	350 000	200	1 750	350 000
Bombe désodorisant	6	30 000	1	5 000	5 000
Bombe insecticide	6	24 000	1	4 000	4 000
Cahier de Transmission	6	15 000	3	2 500	7 500
Carton archive	500	3 500 000	250	7 000	1 750 000
Cartouche d'encre Imprimante	12	876 000	1	73 000	73 000
Chamoisine	200	90 000	20	450	9 000
Chemise à élastique plastique	8	12 800	8	1 600	12 800
Chemise dossier importé	500	125 000	250	250	62 500
Ciseau de bureau	3	7 200	3	2 400	7 200
Classeur à chrono	4	32 000	4	8 000	32 000
Colle de bureau 125 cc	12	18 000	3	1 500	4 500
Eau de javel	12	18 000	3	1 500	4 500
Encaustique neutre pour bois	6	42 000	1	7 000	7 000
Encre à tampon	3	22 500	3	7 500	22 500
Enveloppe Blanche	50	2 500	13	50	650
Enveloppe Blanche	30	67 500	10	2 250	22 500
Enveloppe bulle GM	10	4 000	1	400	400
Enveloppe bulle MM	50	15 000	13	300	3 900
Éponge de ménage	4	400	1	100	100
Étui à mine 0,5	8	8 000	4	1 000	4 000
Ficelle de bureau	4	32 000	2	8 000	16 000
Harpic WC	6	12 000	1	2 000	2 000
Lave glace	10	40 000	4	4 000	16 000
Marker	4	4 000	4	1 000	4 000
Marker	4	4 000	4	1 000	4 000
Marker	4	4 000	4	1 000	4 000
Marker	4	4 000	4	1 000	4 000
Papier hygiénique	52	36 400	13	700	9 100
Papier listing informatique	24	336 000	2	14 000	28 000
Papier photocopie	24	192 000	2	8 000	16 000
Parapheur 24 feuilles	3	18 000	1	6 000	6 000
Perforateur	2	6 000	2	3 000	6 000
Porte- mine	4	5 600	4	1 400	5 600
Ramasse poussière	1	3 800	1	3 800	3 800
Règle graduée	4	8 000	4	2 000	8 000
Ruban imprimante matricielle	3	105 000	1	35 000	35 000
Ruban scotch	6	3 000	1	500	500

DÉSIGNATION	CHARGES DE L'ANNÉE		ÉVALUATION de FRI		
	Qté	Montant	Qté	PU	FRI
Savon liquide	6	7 200	1	1 200	1 200
Savonnette 100grs	0	0		700	0
Seau plastique	2	8 000	1	4 000	4 000
Serpillère	12	28 800	1	2 400	2 400
Stylo bleu	50	12 500	1	250	250
Stylo noir	12	3 000	1	250	250
Stylo rouge	12	3 000	1	250	250
Stylo vert	12	3 000	1	250	250
Surligneur assorti	8	16 000	4	2 000	8 000
Tampon encreur	3	15 000	3	5 000	15 000
Timbre à date	1	10 000	1	10 000	10 000
Trace- lettre N°10	4	12 000	4	3 000	12 000
Entretien et réparation ;	12	600 000	1	50 000	50 000
Primes d'assurance responsabilité civile professionnelle (Local : vol et incendie)	1	1 000 000	1	1 000 000	1 000 000
Honoraires (comptables, juristes) ;	1	4 000 000	1	4 000 000	4 000 000
Publicité ;	12	600 000	1	50 000	50 000
Transports et déplacements ;	4	800 000	1	200 000	200 000
Frais de poste, téléphone ;	12	172 080 000	1	14 300 000	14 300 000
Missions et réceptions.	8	800 000	2	200 000	400 000
Taxe professionnelle	1	600 000	1	600 000	600 000
Salaire du gérant	12	7 200 000	1	600 000	600 000
Salaire de l'informaticien	12	4 800 000	1	400 000	400 000
Salaire des agents de services généraux	12	2 400 000	1	200 000	200 000
Indemnités et avantages en espèces divers	12	1 200 000	1	100 000	100 000
Charges connexes aux salaires	12	2 160 000	1	180 000	180 000
Charges sociales patronales	12	1 872 000	1	156 000	156 000
Rémunération des administrateurs	84	16 800 000	7	200 000	1 400 000
Quote-part des membres sur les résultats	12	3 432 000 000	1	286 000 000	286 000 000
Frais d'établissement		5 129 500			
TOTAL		4 181 270 296			634 509 000

Source : Notre conception, Juin 2008

Le montant des produits prévisionnels de la coopérative est donc obtenu avec le calcul présenté par le tableau ci-après :

TABLEAU N° XXVII - LES PRODUITS PRÉVISIONNELS DE LA COOPÉRATIVE

Désignation	(Montant en Ariary)
Frais d'établissement (Coûts de création de la coopérative)	25 647 500
Acquisition d'immobilisation	28 917 145
Fonds de roulement initial	634 509 000
Capital variable	689 073 645
Part social d'un ouvrier docker	481 870
Taux de rentabilité du capital variable	20%
Charges prévisionnelles	4 181 270 296
Produits prévisionnels	4 319 085 025

Source : Notre conception, Juin 2008

En supposant qu'on garde le trafic faisant l'objet de manutention humaine ou trafic de marchandises conventionnelles de 651 929 tonnes, le prix de service de la coopérative, c'est-à-dire le coût d'utilisation des ouvriers dockers sera de :

$$\frac{\text{Produits}}{\text{Trafic}} = \frac{4319085025}{651929} = 6625 \text{ Ariary la tonne contre } 2242 \text{ Ariary avant l'existence de}$$

la coopérative. Ce qui entraîne une évolution de salaire moyen mensuel d'un ouvrier docker qui passera de 85 174 Ariary à 200 000 Ariary soit 135% d'évolution.

En terme de charges au niveau du port, le tableau ci-après montre que l'impact de la création de la coopérative ne sera que 8,88% :

TABLEAU N° XXVIII - CHARGES DU PORT APRÈS CRÉATION DE LA COOPÉRATIVE (EN MILLIONS D'ARIARY)

Libellé	2007	Coopérative	Charges après coopérative
Achats	3 567	-6,75	3 560
Services extérieurs	1 279	4319	5 598
Personnels extérieurs à l'entreprise (Dockers)	1 462	-1462	0
Autres services extérieurs	2 474		2 474
Impôts et taxes	192		192
Charges du personnel	11 174		11 174
Charges d'exploitation	4 463		4 463
Charges financières	1 219		1 219
Charges exceptionnelles	210		210
Dotation aux amortissements	6 064		6 064
TOTAL	32 104		34 954
		Impact	8,88%

Source : Notre conception, Juin 2008

§3- LE FINANCEMENT DU PROJET

Étant donné que les ouvriers dockers du Port de Toamasina vivent actuellement dans la précarité, on pourra affirmer qu'ils ne seront pas en mesure de trouver leur part sociale qui s'élèvera à 481870 Ariary. La recherche de financement préférentiel s'impose ainsi. Le caractère socio-économique de la vie des ouvriers dockers justifiera l'intervention de l'État dans ce sens soit en facilitant l'octroi d'un crédit de genre microfinance permettant aux ouvriers dockers d'emprunter de l'argent à taux zéro ou bien de subventionner le capital variable de la coopérative.

Nous avons estimé que le revenu d'un ouvrier docker dans l'application de statuts de coopérative sera de 200000 Ariary, sa quotité cessible est de 66 667 Ariary soit le tiers de son salaire avec laquelle il pourra emprunter auprès de l'OTIV 684 935 Ariary à 16,8% d'intérêt remboursable en 12 mois.

Selon les barèmes de l'OTIV ACOA Famonjena à Mangarivotra Toamasina, si l'ouvrier docker demande de crédit jusqu'à sa pleine capacité, il pourra recevoir 522 948 Ariary.

TABLEAU N° XXIX - MODALITÉ DE CALCUL FINANCIER DE L'OTIV ACOA

Capital (1)	Caution (2)=(1)x20%	Frais de dossier (3)	Montant net débloqué (4) = (1)-(2)-(3)	Base d'intérêt (5)=(1)/12	Intérêt par versement (6)=(5)x16,8%	Remboursement mensuel (7)=(5)+(6)
684 935	136 987	25 000	522 948	57 078	9 589	66 667

Source : OTIV ACOA Famonjena Mangarivotra sud Toamasina, Mars 2008

La caution 20% sera restituable par le bénéficiaire du crédit à la fin du remboursement.

CONCLUSION

Le Port de Toamasina, en tant premier port de Madagascar présente un intérêt économique majeur dans la vie du pays. A cet intérêt économique s'associe incontestablement la vie sociale de la population car l'espace portuaire de la Région Est emploie directement et indirectement une dizaine de milliers de personnes.

Les dockers sont parmi les agents qui garantissent le bon fonctionnement du Port de Toamasina mais qui subissent un traitement lamentable, il ne touche par exemple que moins de 50000 Ariary par mois et vivent dans la précarité. L'ouvrier docker n'est alors rattaché à aucune entreprise, il ne possède pas d'employeur fixe même s'il travail pour le compte du Port qui le paie comme un matériel et non pas comme un employé, la comptabilisation de sa rémunération est au compte n° 62, en tant que personnel extérieur à l'entreprise et non pas au compte 64 car il n'est pas lié avec le port par un contrat de travail. Pendant son travail, le docker reçoit l'ordre d'un bureau de travailleurs journaliers du Port, une fois le travail fini, une fiche de pointage est établie pour lui permettre de se présenter au bureau de paye pour toucher le montant de sa vacation. Le docker est un travailleur anonyme, inconnu de son patron même s'il y a un registre de présence tenu par le Port. Face à ce problème, les dockers déclenchèrent maintes fois une grève générale. Ils revendiquèrent une mensualisation, la prévoyance sociale, le traitement médical adéquat, la sécurité physique. A l'issu de chaque grève, bon nombre des meneurs de grève vont payer leur sort jusqu'en prison. Le problème persiste encore et aucun responsable n'est conscient d'une telle situation jugée inhumaine.

Notre intervention au Port nous a permis d'orienter nos recherches dans ce domaine après avoir découvert qu'il y a encore un phénomène d'esclavage à Madagascar. L'analyse des situations des dockers en Europe nous a permis d'affirmer qu'il est possible d'instaurer dans des ports un régime qui s'intéresse les ouvriers dockers. L'existence des statuts en bonne marche ailleurs nous a donné une idée de projet d'élaboration des statuts des ouvriers dockers de Madagascar, en particulier de Toamasina. Ces statuts s'apprécient lourds pour son démarrage car il va inverser carrément la situation. Les ouvriers dockers de Toamasina ont choisi la création d'une coopérative car ils veulent dans ce changement gérer collégialement leur profession, ils n'ont plus confiance à un patron. Pour authentifier ce projet de régime, un décret ou loi sur les statuts de dockers doit stipuler que, comme dans le cas coopératives de transport, seuls les ouvriers dockers membres de la coopérative ont droit au travail de manutention par moye humain.

Une étude de projet a été avancée dans cet ouvrage pour prévoir déjà un taux de rentabilité de capital variable de l'ordre de 20% et une mensualisation des salaires jusqu'à hauteur de 200000 Ariary par ouvrier docker et par mois. Nous faisons appel à l'appui de l'État dans la réalisation de ce projet pour rehausser la valeur de l'humanité même si sa mise en œuvre a pour impact de 8,88% sur les charges d'exploitation du Port. Mais à notre avis si tout le monde participe à cette humanisation par la loi de grand nombre, l'ouvrier docker pourra facilement libérer sa part sociale de 481870 Ariary dans le capital de la coopérative.

BIBLIOGRAPHIE

I- OUVRAGES :

1. CARIOU P., Les alliances stratégiques dans le transport maritime de lignes régulières : Efficacité ou Pouvoir, 2000, 150 pages
2. CARIOU P., L'opérateur de terminaux à conteneurs en Europe du Nord : Modalités et applicabilité au port de Nantes/Saint-Nazaire, Août 2000, 90 pages
3. CARIOU P., Les stratégies de 4s opérateurs de terminaux à conteneurs en Europe du Nord, 2000, 155 pages
4. CIMER, Actes du Congrès International Maritime d'Échanges et de Rencontre 1995, 520 pages
5. VIGARIE André, Ports De Commerce Et Vie Littorale, Edition 1982, 592 pages
6. VIGARIE André, « Échanges et Transports Internationaux », Edition 1985, 390 pages

II- MÉMOIRE DE MAÎTRISE :

1. DUBROCARD A., Efficacité technique et organisationnelle de la production des services portuaires : le cas de la production bord à quai d'un terminal à conteneurs, Thèse de doctorat – EHESS Aix-Marseille, Année 1997
2. RAJERISON Manankoazy Tsilaniarivo, « La nouvelle conception du Port en tant que centre de services », Mémoire de Maîtrise en économie, année 1997
3. RAJERISON Manankoazy Tsilaniarivo, « La mise en place d'un Échange de Données au Port de Toamasina », Mémoire de Maîtrise en Gestion et Administration portuaire, année 2004

III- RAPPORTS DOCUMENTAIRES ET PÉRIODIQUES :

1. Le Magazine Transport maritime, 4 novembre 1999
2. Magazine de l'Association Internationale des Juristes Portuaires (LEGIPORT), décembre 1996 et janvier 1997
3. Revue de l'océan indien, Octobre 2006, n° 270

IV- Site Web :

- Encyclopédie Microsoft Encarta 2007.
- <http://www.lentreprise.com>
- <http://www.telma.mg>
- <http://www.wikipedia.org>.

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU N° I - FACTEURS AYANT UNE IMPORTANCE PARTICULIÈRE SELON LES CHARGEURS	17
TABLEAU N° II – LES INTERVENANTS DES ACTIVITES PORTUAIRES	24
TABLEAU N° III – REDEVANCES COMMUNALES	26
TABLEAU N° IV – TARIF DE DÉSINFECTION	26
TABLEAU N° V - LA REDEVANCE DES FLUX MARITIME HORS TAXE (EN USD).....	27
TABLEAU N° VI - LES QUAIS DU PORT DE TOAMASINA	29
TABLEAU N° VII - SUPERFICIE ET CAPACITÉ DE STOCKAGE DES MAGASINS	30
TABLEAU N° VIII - RÉPARTITION DE L'EFFECTIF DU PERSONNEL PORTUAIRE	31
TABLEAU N° IX – PRODUITS DE LA SPAT (EN MILLIONS D'ARIARY)	70
TABLEAU N° X – CHARGES DE LA SPAT (EN MILLIONS D'ARIARY).....	70
TABLEAU N° XI – TRAFIC DES MARCHANDISES	71
TABLEAU N° XII - CHARGES DES JOURNÉES DES OUVRIERS DE DOCKERS	86
TABLEAU N° XIII - CHARGES DE LA MISE EN PLACE DE LA COOPÉRATIVE.....	87
TABLEAU N° XIV - CHARGES DE FORMALISATION.....	88
TABLEAU N° XV - CHARGES DE PUBLICATION.....	88
TABLEAU N° XVI - DÉPENSES DE CRÉATION DE LA COOPÉRATIVE	88
TABLEAU N° XVII – LISTE DES ÉQUIPEMENTS DES DOCKERS	91
TABLEAU N° XVIII - DÉPENSES PRÉVISIONNELLES EN FOURNITURES DE BUREAU	91
TABLEAU N° XIX - CHARGES EXTÉRIEURES	93
TABLEAU N° XX - OFFRE DE SERVICE FLOTTE ENTREPRISE DE LA TELMA	94
TABLEAU N° XXI - CALCUL DES COÛTS DE SERVICE FLOTTE ENTREPRISE DE LA TELMA .	94
TABLEAU N° XXII - CHARGES DU PERSONNEL	95
TABLEAU N° XXIII - AUTRES CHARGES OPÉRATIONNELLES.....	95
TABLEAU N° XXIV - TABLEAU D'AMORTISSEMENTS	96
TABLEAU N° XXV - CHARGES D'EXPLOITATION PRÉVISIONNELLES	96
TABLEAU N° XXVI - DÉTERMINATION DU MONTANT DE FRI.....	97
TABLEAU N° XXVII - LES PRODUITS PRÉVISIONNELS DE LA COOPÉRATIVE.....	100
TABLEAU N° XXVIII - CHARGES DU PORT APRÈS CRÉATION DE LA COOPÉRATIVE (EN MILLIONS D'ARIARY).....	100
TABLEAU N° XXIX - MODALITÉ DE CALCUL FINANCIER DE L'OTIV ACOA	101

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	2
REMERCIEMENTS.....	3
LISTE DES ABREVIATIONS, DES ACRONYMES ET DES SIGLES.....	4
MÉTHODOLOGIE	5
INTRODUCTION.....	6
PARTIE I LE PORT DE TOAMASINA ET LA SCIENCE DE TRAVAIL.....	8
CHAPITRE I- LA VIE SOCIALE DU PORT DE TOAMASINA	9
SECTION I- HISTORIQUE DU PORT DE TOAMASINA	9
§1- LE PORT DE TOAMASINA AVANT L'INDÉPENDANCE	9
A- LA VEILLE DE L'ÉPOQUE COLONIALE	9
B- LE PORT DE TOAMASINA DURANT LA PÉRIODE COLONIALE	9
§2- LE PORT DE TOAMASINA DEPUIS L'INDÉPENDANCE	13
A- LE PORT DE TOAMASINA AVANT LA REFORME PORTUAIRE DE 2004.....	13
B- LE PORT DE TOAMASINA DEPUIS LA REFORME PORTUAIRE DE 2004	15
a- CONTEXTE ET RAISONS DE LA REFORME	15
1- LE MULTIMODALISME	15
2- LA SPÉCIALISATION DES NAVIRES	16
3- LE REGROUPEMENT DES TRAFICS	16
4- L'EXIGENCE DES CHARGEURS	17
5- L'EXIGENCE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS	17
6- LA PRÉOCCUPATION ENVIRONNEMENTALE	18
b- L'EFFET INSTITUTIONNEL DE LA REFORME	18
1- LA SPAT	19
1-1- OBJET SOCIAL.....	19
1-2- LES DIVERS RENSEIGNEMENTS	20
2- LA MICTSL	20
2-1- OBJET SOCIAL.....	20
2-2- LES DIVERS RENSEIGNEMENTS	20
3- LA SMMC	20
3-1- OBJET SOCIAL.....	20
3-2- LES DIVERS RENSEIGNEMENTS	21
SECTION II- LE PORT DE TOAMASINA, EN TANT QU'ENTREPRISE	21
§1- ACTIVITÉS PORTUAIRES	21
A- CAPITAINERIE	21
a- LE PILOTAGE	21
b- LE REMORQUAGE	22
c- LE LAMANAGE	22
d- STATIONNEMENT.....	22
e- LES AUTRES PRESTATIONS AUX NAVIRES	22
B- ACCONAGE	22
a- LA MANUTENTION.....	23
b- LE STOCKAGE	23
§2- ACTEURS DES ACTIVITÉS PORTUAIRES.....	23
A- LES ACTEURS DU TRANSPORT MARITIME	24

a- LES TRANSPORTEURS, LA COMPAGNIE DE NAVIGATION, L'ARMATEUR OU L'AFFRÉTEUR	24
b- LE COMMISSIONNAIRE DE TRANSPORT	24
B- LES OPERATEURS DES MARCHANDISES.....	24
a- LA SOCIÉTÉ DE TRANSIT	25
b- LES OPERATEURS IMPORT/EXPORT	25
c- LE MANUTENTIONNAIRE	25
C- LES INSTITUTIONS	25
a- LA COMMUNE URBAINE DE TOAMASINA ET LA RÉGION EST.....	25
b- LA SOCIÉTÉ BIG PROTECTION	26
c- LE CENTRE MALGACHE DE LA CANNE ET DU SUCRE	26
d- LE COMMANDEMENT UNIQUE OPÉRATIONNEL PORTUAIRE	26
e- LA DIRECTION DE LA LÉGISLATION	27
f- LE SERVICE DES DOUANES	27
g- L'AGENCE PORTUAIRE MARITIME ET FLUVIALE.....	27
h- UNITÉ DE GENDARMERIE	28
i- LA POLICE NATIONALE	28
§3- MOYENS DE PRODUCTION DU PORT.....	28
A- INFRASTRUCTURES	29
a- LES QUAIS	29
b- LES AIRES DE STOCKAGE	29
c- LES BÂTIMENTS.....	30
1- LES BÂTIMENTS ADMINISTRATIFS	30
2- LES BÂTIMENTS TECHNIQUES	30
3- LES LOGEMENTS SOCIAUX	31
B- MOYENS HUMAINS.....	31
C- MOYENS MATÉRIELS	32
a- LES MATÉRIELS ROULANTS	32
b- LES MATÉRIELS FLOTTANTS	32
c- LES MATÉRIELS INFORMATIQUES.....	32
d- LES MATÉRIELS DE TÉLÉCOMMUNICATION	32
e- ACCESSOIRES DE MANUTENTION	32
CHAPITRE II- LA SCIENCE DE TRAVAIL	34
SECTION I- LA NOTION DE TRAVAIL.....	34
SECTION II- LE TRAVAIL ET LE DROIT.....	34
§1- LE DROIT DE TRAVAIL	34
A- PRÉSENTATION	34
B- AUX ORIGINES DU DROIT DU TRAVAIL	35
C- LE DROIT DU TRAVAIL AUX XIXE ET XXE SIÈCLES	35
D- LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL	36
§2- LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	37
A- PRÉSENTATION	37
B- CONTENU ET CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	37
C- LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS	38
§3- TRAVAIL TEMPORAIRE	39
A- PRÉSENTATION	39
B- JUSTIFICATIONS ET LIMITES DU TRAVAIL TEMPORAIRE.....	39
C- LE MARCHANDAGE	39
D- LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE	39
§4- ACCIDENT DE TRAVAIL	40
A- PRÉSENTATION	40
B- LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	40
C- LA PROTECTION DES VICTIMES	41
D- LA REPRISE DU TRAVAIL.....	41
E- LES MESURES DE PRÉVENTION	42
§5- CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.....	42

§6- LA GREVE.....	43
A- PRÉSENTATION	43
B- GRÈVES ET MOUVEMENT OUVRIER	43
C- GRÈVES ET ACQUIS SOCIAUX	44
D- DROIT DE GREVE.....	45
PARTIE II LE PROJET DE NORMALISATION DE LA PROFESSION DES OUVRIERS DOCKERS	47
CHAPITRE I – LES STATUTS EXISTANTS DES OUVRIERS DOCKERS.....	48
SECTION I- HISTORIQUE	48
§1- A LA VEILLE DE LA PREMIÈRE GUERRE MONDIALE	48
§2- LES DOCKERS DANS LES ANNÉES TRENTÉ	48
§3- DURANT LA DEUXIÈME GUERRE MONDIALE.....	48
§4- LA LOI DU 6 SEPTEMBRE 1947.....	49
§5- LES DOCKERS DE SAINT-NAZAIRE DE 1991 A NOS JOURS.....	49
SECTION II – LES STATUTS AU NIVEAU DES PORTS MODERNES EUROPÉENS	50
§1- ROYAUME-UNI.....	51
A- APERÇU GENERAL	51
B- LA SUPPRESSION DU MONOPOLE	52
C- L'EMPLOI DES OUVRIERS PORTUAIRES.....	52
§2- ALLEMAGNE	53
A- LE MONOPOLE DES OUVRIERS PORTUAIRES AGREES	54
a- L'AFFIRMATION DU MONOPOLE	54
b- LE TRAVAIL PORTUAIRE.....	54
c- LA DELIVRANCE DE LA CARTE PROFESSIONNELLE	54
B- LES DIFFÉRENTES CATEGORIES D'OUVRIER PORTUAIRES	55
C- L'EMPLOI DES OUVRIERS PORTUAIRES.....	55
a- LE RECRUTEMENT	55
1- LE PERSONNEL PERMANENT DES ENTREPRISES DE MANUTENTION.....	55
2- LE PERSONNEL MIS PAR LA GHBG A LA DISPOSITION DES ENTREPRISES DE MANUTENTION.....	55
b- L'INDEMNISATION DU NON-EMPLOI.....	55
§3- BELGIQUE	56
A- LE MONOPOLE DES OUVRIERS PORTUAIRES AGRÉÉS	57
a- L'AFFIRMATION DU MONOPOLE	57
b- LA NOTION DE TRAVAIL PORTUAIRE.....	57
c- L'AGRÉMENT DES OUVRIERS PORTUAIRES	58
B- LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES D'OUVRIERS PORTUAIRES	58
C- L'EMPLOI DES OUVRIERS PORTUAIRES.....	59
a- LE RECRUTEMENT	59
b- L'INDEMNISATION DU NON-EMPLOI.....	59
§4- ESPAGNE	60
A. LE MONOPOLE DES OUVRIERS PORTUAIRES AGREES.....	61
a- L'AFFIRMATION DU MONOPOLE	61
b- LA DÉFINITION DU SERVICE PUBLIC DE LA MANUTENTION PORTUAIRE	61
c- L'AGRÉMENT DES TRAVAILLEURS PORTUAIRES	62
B- LES DIFFÉRENTES CATEGORIES D'OUVRIERS PORTUAIRES	62
a- LE PERSONNEL PERMANENT DES ENTREPRISES DE MANUTENTION.....	62
b- LE PERSONNEL INTERMITTENT DES ENTREPRISES DE MANUTENTION	62
C- L'EMPLOI DES OUVRIERS PORTUAIRES.....	63
a- LE RECRUTEMENT	63
1- LE RECRUTEMENT INITIAL	63
2- LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL PERMANENT DES ENTREPRISES DE MANUTENTION.....	63
3- LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL INTERMITTENT DES ENTREPRISES DE MANUTENTION	63

b- L'INDEMNISATION DU NON-EMPLOI	64
§5- ITALIE	64
§6- PAYS-BAS	66
CHAPITRE II – L'ÉLABORATION DU PROJET	68
SECTION I- LA DESCRIPTION DU PROJET	68
§1 – LES IDÉES DU PROJET	68
A- RAPPORT DE L'ÉTAT DES LIEUX.....	68
B- PROJET DE DIRECTIVES DU BIT SUR LA SÛRETÉ DANS LES PORTS	71
a- OBJECTIF DE DIRECTIVES PRATIQUES DU BIT	72
b- PROJET DE DIRECTIVES SUR LA SÛRETÉ DANS LES PORTS.....	72
c- PROJET DE DIRECTIVES SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTE DANS LES PORTS	73
§2- LE CHOIX DU RÉGIME JURIDIQUE	74
A- L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE.....	75
B- LA COOPÉRATIVE	76
§ 3- LA SCIENCE DE COOPÉRATIVE.....	76
A- LES OBJECTIFS ET LES PRINCIPES FONDAMENTAUX	76
B- LE FONCTIONNEMENT D'UNE COOPÉRATIVE	77
C- LES ORGANES DE LA COOPÉRATIVE.....	79
a- L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE.....	79
1- L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE.....	80
2- L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE.....	80
3- LA CONVOCATION	80
3- LE QUORUM	81
4- LES DÉLIBÉRATION ET VOTE	81
5- L'ASSEMBLÉE DES SECTIONS	81
b- CONSEIL D'ADMINISTRATION	81
1- LA COMPOSITION ET LA DURÉE DU MANDAT	81
2- LES CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ ET D'INCOMPATIBILITÉ	81
3- LES RÉUNIONS	82
4- LES RESPONSABILITÉS.....	82
5- LA GRATUITE DES FONCTIONS	82
6- LES ATTRIBUTIONS	82
7- LE PERSONNEL DE LA COOPÉRATIVE	83
D- LES DÉMARCHES DE CRÉATION	83
a- ÉTAPE PRÉPARATOIRE.....	83
b- LA TENUE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE CONSTITUTIVE	84
c- LA FORMALISATION DE LA CONSTITUTIVE.....	84
SECTION II- L'ÉVALUATION DU PROJET	85
§1- LE COÛT DE LA CRÉATION	85
A- LA PHASE PRÉPARATOIRE	85
B- LA MISE EN PLACE	87
C- LA FORMALISATION	87
D- LA PUBLICATION.....	88
E- RÉCAPITULATION DES DÉPENSES POUR LA CRÉATION	88
§2- LES COMPTES PRÉVISIONNELS DU PREMIER EXERCICE	89
A- LES CHARGES D'EXPLOITATION	89
a- DESCRIPTION LES ÉLÉMENTS DES CHARGES	89
b- HYPOTHÈSES ET ÉVALUATION DES CHARGES	89
1- LES HYPOTHÈSES SUR LES CHARGES	89
2- L'ÉVALUATION DES CHARGES	90
2-1- COMPTE 60 : ACHATS CONSOMMÉS	90
2-2- COMPTES 61/62 : SERVICES EXTÉRIEURS	93
2-3- COMPTE 63 : IMPÔTS, TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES	94
2-4- COMPTE 64 : CHARGES DE PERSONNEL	94
2-5- COMPTE 65 : AUTRES CHARGES OPÉRATIONNELLES	95
2-6- COMPTE 68 : LES DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	96

2-7- RÉCAPITULATION DES CHARGES D'EXPLOITATION	96
B- LES PRODUITS D'EXPLOITATION	96
a- HYPOTHÈSES	96
b- ÉVALUATION DES PRODUITS.....	97
§3- LE FINANCEMENT DU PROJET	101
CONCLUSION.....	102
BIBLIOGRAPHIE	104
LISTE DES TABLEAUX	105
TABLE DES MATIÈRES	106