

SIGLES ET ABREVIATIONS

AI	: Alinéa
AMIT	: Association Médicale Interentreprises de Tananarive
Art.	: Article
BIT	: Bureau International du Travail
C.A.	: Cour d'Appel
CGT	: Conférence Générale du Travail
CIT	: Conférence Internationale du Travail
CPS	: Code de Prévoyance Sociale
C.S	: Cour Suprême
C.Trav.	: Code du Travail
DSRP	: Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté
EF	: Entreprise Franche
FMG	: Francs Malgaches
GEC	: Groupement d'Expertise et de Compétence
INSTAT	: Institut National de la Statistique
J.O	: Journal Officiel
MICDSP	: Ministère de l'Industrie, du Commerce et du Développement du Secteur Privé
OIT	: Organisation Internationale du Travail
Ord.	: Ordinance
OSTIE	: Organisation Sanitaire Tananarivienne interentreprises
PSI	: Population Services International
SIDA	: Syndrome Immuno - Déficience Acquise
Soc	: Chambre Sociale
TPOM	: Travail et Profession d'Outre-Mer
Tr.Travail	: Tribunal du travail
VIH	: Virus d'Immunodéficience Humaine
ZF	: Zone Franche
ZFE	: Zone Franche d'Exportation
ZFI	: Zone Franche Industrielle

SOMMAIRE

- **INTRODUCTION GENERALE**
- **PREMIERE PARTIE** : APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES

CHAPITRE 1 : SPECIFICITE DES ENTREPRISES FRANCHES

Section 1 : Enjeux des entreprises franches

Section 2 : Cadre législatif et réglementaire des entreprises franches

CHAPITRE 2 : MISE EN OEUVRE DES REGLES DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES

Section 1 : Principes du droit du travail applicables dans les entreprises franches

Section 2 : Contrôle de l'application des règles du droit du travail dans les entreprises franches

- **DEUXIEME PARTIE** : EFFECTIVITE DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES

CHAPITRE 1 : CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES DES ENTREPRISES FRANCHES

Section 1 : Embauche

Section 2 : Exécution du contrat de travail

Section 3 : Temps de repos

Section 4 : Suspension et rupture du contrat de travail

CHAPITRE 2 : CONDITIONS SOCIALES DES SALARIES DES ENTREPRISES FRANCHES

Section 1 : La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS)

Section 2 : La Médecine d'entreprise

Section 3 : Situation particulière des femmes travailleuses et des représentants du personnel

- **CONCLUSION**
- **JURISPRUDENCE**
- **ANNEXES**
- **BIBLIOGRAPHIE**

Auteur : **ANDRIANASOLONIRIANA Volatiana Zouzou Joëlle Annick**

Titre : « **ENVIRONNEMENT JURIDIQUE ET SOCIAL DES ENTREPRISES FRANCHES A MADAGASCAR** »

Pagination : 96

Résumé :

L'objectif général des entreprises franches est de faire le maximum possible de production en un temps bien déterminé, en terme de profit, car concurrence oblige ; ce qui provoque des impacts considérables sur la vie professionnelle des salariés notamment au niveau de l'application de la législation du travail en vigueur. En matière sociale, les entreprises franches malgaches sont soumises au régime de droit commun.

Si les entreprises franches constituent une source importante de création d'emplois, en particulier, pour les femmes ; les conditions de travail et sociales, la mise en valeur des ressources humaines sont des domaines dans lesquels des progrès sont nécessaires.

Le manque d'application de la législation du travail, l'absence de structures efficaces et l'insuffisance de programmes de valorisation des ressources humaines comptent parmi les facteurs susceptibles de compromettre la capacité des entreprises franches à améliorer les compétences, les conditions de travail et la productivité, partant, à devenir des plates-formes dynamiques et compétitives au plan international.

A cet effet, la vulgarisation des textes législatifs et réglementaires relatifs au droit du travail, des conventions internationales du travail à travers l'organisation d'une campagne de sensibilisation au niveau du secteur des entreprises franches, le renforcement des capacités institutionnelles s'avère nécessaires pour promouvoir le respect des droits fondamentaux au travail.

En outre, les différents acteurs du droit du travail (Etat, Ministère du travail, Organisation Internationale du Travail, Inspection du travail, Syndicats des travailleurs, organisations d' employeurs, etc.) doivent se concerter pour stimuler l'amélioration de l'environnement juridique et social des entreprises franches à Madagascar ; il devrait y avoir une volonté de tous ces acteurs à coopérer et collaborer ensemble dans la recherche des intérêts communs dans un esprit de compréhension et de respect mutuel.

Mots-clés : Travail – Entreprise franche

Directeur de mémoire : **RAHARINARIVONIRINA Alisaona**

INTRODUCTION GENERALE

Bon nombre de travailleurs des entreprises franches malgaches se plaignent des conditions de travail et sociales y régnant. C'est de telle situation qu'il est question dans le présent livre qui porte sur "**L'environnement juridique et social des entreprises franches à Madagascar**".

Les entreprises franches malgaches sont soumises à la loi n° 89 027 du 29/12/1989 modifiée et complétée par la loi n° 91 020 du 12/08/91 relative au régime de zone franche.

I - Généralités sur les zones franches

A travers le document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), le gouvernement malgache, s'est fixé comme objectif principal la lutte contre la pauvreté par la création d'emplois¹ et plus particulièrement par la redynamisation des zones franches industrielles².

Le secteur des entreprises franches participe activement à cette création d'emplois, elles sont classées parmi les plus pourvoyeuses d'emplois du secteur secondaire. Actuellement, l'effectif des travailleurs est évalué autour de 110 000 personnes³.

Les entreprises franches contribuent à la stimulation de l'économie malgache, à ce titre, elles constituent un pôle de croissance économique important. Elles provoquent un effet d'entraînement pour le développement des autres industries manufacturières et renforcent le phénomène de la mondialisation.

Les zones franches industrielles sont des zones industrielles qui disposent des avantages spéciaux et dans lesquelles, des produits importés subissent une transformation avant d'être réexportés⁴. D'après l'article 2 de la loi relative au régime de zone franche : « Les entreprises bénéficiant du régime de zone franche exercent leur profession à l'intérieur d'une aire matériellement délimitée dite : Zone Franche Industrielle, désignée par le sigle « ZFI ».

Pour certains auteurs, les zones franches existent depuis longtemps, le plus ancien témoignage

¹ "L'accès au travail est le moyen le plus sûr de sortir de la pauvreté" Juan Somavia, D.G du BIT (Genève, 2001)

² DSRP 2003 (Mise à jour - Juin 2005)

³ Source : Ministère du travail

⁴ Questions relatives au travail et questions sociales dans les ZFE-TMEPZ/1998

date du XIII^e siècle, époque où en Espagne, le Roi Alphonse X accorda certains priviléges commerciaux à la ville de Cadix¹ ; le mouvement n'est véritablement lancé qu'en 1970 et se poursuit jusqu'à maintenant dans le monde entier.

Pour d'autres, le concept des zones franches datait de l'antiquité, au V^e siècle avant Jésus Christ, par l'existence d'une capitale commerciale à Athènes ; sous le moyen âge, en Europe, des foires, marchés francs, des villes franches étaient apparus ; par la suite, au XX^e siècle, les américains ont repris la notion avec le « Foreign Trade Zone Act » de 1934. Depuis, elle a subi une très grande évolution dans le monde ; les zones franches commerciales sont devenues alors des zones franches industrielles d'exportation² ³ et depuis 20 ans, dans tous les continents surtout en Afrique et dans l'océan indien, elles se sont vite multipliées ; Maurice est considérée même comme une île franche.

A Madagascar, le régime de zone franche est né au lendemain de la libéralisation de l'économie, dont le but est de promouvoir les investissements liés aux activités tournées exclusivement vers l'exportation.

Matériellement, une zone franche industrielle ressemble à un parc industriel ; elle a une infrastructure beaucoup développée ; les locaux industriels sont grandement fonctionnels dans les pays qui en sont bénéficiaires. En Chine, les zones ont souvent la taille d'une ville et ressemblent à n'importe quel domaine industriel moderne.

En principe, les zones franches sont clôturées pour des raisons douanières et de sécurité ; toutefois, les entreprises franches ne sont pas obligées d'opérer dans des zones géographiquement délimitées et réservées, ce qui est le cas pour Madagascar. En effet, l'article 4 de la loi relative au régime de zone franche stipule que : « Dans les conditions précisées par le décret portant application de la présente loi, le régime de zone franche peut être appliqué à

¹ Questions relatives au travail et questions sociales dans les ZFE-TMEPZ/1998

² Malgré les différentes formules d'appellation des ZF (ZF commerciales, ZFI, ports francs...), elles comportent tous un élément commun : "offrir des incitations afin d'attirer l'investissement étranger en vue de la production pour l'exportation"

³ Les ZFI d'exportation (Haïti, Maurice, Sénégal, Tunisie) Jean-Pierre Barbier et Jean-Bernard Véron (Ed. 1991)

l'extérieur des zones franches industrielles à toute entreprise de catégories 2, 3, et 4³. Une telle entreprise est dite « entreprise franche ». Sa création est autorisée par décret. Elle a les droits, avantages et obligations que les entreprises industrielles des zones franches industrielles de la même catégorie ; son aire d'implantation doit être matériellement délimitée ».

La forte progression des zones franches a été due à un système commercial fondé sur des contingents, connu sous le nom d'« arrangement multifibre » ; grâce à cet accord multifibre (AMF), les pays pauvres disposaient d'un quota d'exportation vers les pays importateurs et gros consommateurs. L'accord a pris fin le 31/12/04. Avec le démantèlement de l'accord, la Chine s'annonce comme un concurrent redoutable et redouté ; selon les observateurs, la fin de ces quotas, en matière textile, va changer systématiquement la situation générale de l'industrie malgache. Madagascar se trouve, alors, en face de plusieurs concurrents tels que le Bangladesh, la Thaïlande, l'Inde, le Pakistan, l'Afrique du Sud, le Maroc, le Botswana et principalement la Chine avec ses énormes potentialités ; les employeurs vont exiger des travailleurs aussi bien la quantité que la qualité de la production. En effet, l'intensification de la concurrence internationale contraint les entreprises à accroître le rythme et la qualité de leur production.

II - Origines sociales des salariés des entreprises franches

Les salariés des entreprises franches sont généralement issus de familles plus ou moins défavorisées dont la taille moyenne d'un ménage s'élève à 4 personnes ; dans la majorité des cas, il s'agit des jeunes femmes dont l'âge moyen est de 28 ans. Elles sont soit des femmes célibataires sans autre revenu, soit des femmes mariées à la recherche d'un complément de revenu à celui de leur conjoint.

Un journal malgache les décrivait comme : « Des femmes ouvrières qui occupent plutôt des tâches d'assemblage et de finition, compte tenu de l'absence de formation qualifiante empêchant toute possibilité de promotion et de mobilité entre les secteurs. D'où le

³ Catégorie 2 : Entreprises industrielles de transformation

Catégorie 3 : Entreprises de services

Catégorie 4 : Entreprises de production intensive de base

risque de perdre leur emploi avec les avancées technologiques »

Malgré la part croissante des hommes dans ce secteur, les femmes continuent à prédominer, elles représentent 71,1%¹ du personnel.

III - Conditions de travail dans les entreprises franches

Etant donné le faible revenu des ménages, l'individu est obligé de travailler dans les entreprises franches, aussi contraignantes et dures que ce soit le travail, pour assurer sa survie et celle de sa famille. En d'autres termes, il doit accepter les conditions de travail et les conditions sociales qui y règnent, respecter le système de gestion des ressources humaines gouvernant l'entreprise, pour pouvoir assurer sa survie quotidienne et celle de son ménage. Or, il ne faut pas oublier que le rôle premier ou la définition première du travail est «l'épanouissement de l'individu» et que le travail exige une obéissance volontaire et non pas forcée.

En outre, nous ne pouvons pas nier que le corps humain est plus productif lorsque le travail se déroule dans des conditions normales ; la production se ralentit lorsque les travailleurs ne sont pas motivés ; les conditions de travail peuvent alors être sources d'insatisfaction si les travailleurs exécutent des tâches monotones, fatigantes et négligentes.

La productivité constitue un élément fondamental pour les employeurs, ils sont obligés d'honorer à temps « just in time » et rapidement les commandes des clients ; de s'adapter sans retard aux fluctuations de la demande de la clientèle, les conduisant à déroger à certaines règles du droit du travail².

Ainsi, quand la concurrence devient plus vive, les entreprises franches augmentent le rythme de travail ; de ce fait, elles sont confrontées à des taux élevés d'absentéisme, et d'agitation sociale. Elles ont, alors, une mauvaise opinion des syndicats et ne sont pas prêtes à engager des négociations collectives avec eux.

De telles entreprises s'intéressent plus aux pays offrant des avantages fiscaux et douaniers alléchants où les salaires seront peu élevés, la main d'œuvre non syndiquée, le système d'administration du travail peu exigeant et, les conditions de travail à rythme soutenu.

¹ Source : enquête GEC, 2004

² Interview avec un directeur des ressources humaines d'une grande EF malgache

Dans certains pays, les investisseurs sont autorisés même à s'écartier des normes de travail fondamentales, ce qui constitue une source de problèmes dans le domaine social et dans celui du travail¹.

A Madagascar, tel n'est pas le cas ; malgré cela, des anomalies sont tout de même constatées au niveau de l'application de la législation du travail ; elles sont généralement dues plus à la non effectivité du droit du travail, à la méconnaissance qu'aux lacunes juridiques proprement dites.

Ces anomalies sont, alors, sources aussi bien de différends individuels que de différends collectifs.

Les salariés touchés par l'enquête menée par un cabinet d'étude à Madagascar déclarent être victimes de conditions de travail inhumaines, qui selon certains d'entre eux, peuvent être qualifiées de formes indirectes de travail forcé², d'une nouvelle forme d'esclavage : trop dominé, le travailleur devient « la chose » de son employeur, le travail se transforme alors en une habitude pesante sans un véritable épanouissement pour le travailleur lui-même.

D'autres salarié(es) déclarent être victimes d'harcèlement moral et sexuel ; selon eux, en cas de réticence à faire des heures supplémentaires, des menaces de licenciement sont pratiquées à leur encontre ; en retour, des fois, les salariés adoptent une attitude de résignation face aux conditions de travail estimées pénibles pour eux.

De même, bon nombre de responsables syndicaux et d'autorités élus locaux dénoncent les cas des conditions de travail dans certaines entreprises de zone franche comme étant des formes voilées de travail forcé. En milieu urbain, les travailleurs victimes de travaux forcés ou obligatoires dans les zones franches industrielles sont de 20%, chiffre qui est supérieur par rapport aux autres secteurs d'activités comme les travaux domestiques (17%), les casseurs de pierres (3%)³, etc.

Vu les problèmes soulevés, le refus d'octroyer aux salariés leurs droits les plus

¹ Questions relatives au travail et questions sociales dans les ZFE-TMEPZ/1998

² Etude sur le travail forcé ou obligatoire : Cas de Madagascar - Cabinet Miara-Mita (Août 2004)

³ Ibidem

élémentaires nécessite un débat approfondi dans le contexte des entreprises franches à Madagascar, notamment au niveau de l'application effective du droit du travail.

Il est à noter, toutefois, que les problèmes évoqués ne sauraient être généralisés à toutes les entreprises franches malgaches ; mais, dans la plupart des cas, au secteur textile qui reste jusqu'à maintenant un secteur monopolisant parmi les secteurs existants.

En matière sociale, l'article 23 de la loi sur le régime de zone franche stipule que : « Toute liberté est accordée à l'entreprise bénéficiant du régime de zone franche pour la gestion de son personnel dans le cadre du code du travail et du code de prévoyance sociale ainsi que des dispositions particulières de la présente loi ». Cette disposition est renforcée par l'article 28 de cette même loi qui énonce que « Le code du travail demeure applicable en tout ce qui n'est pas contraire aux dispositions particulières de la loi et de ses textes d'application ».

A l'instar de Madagascar, nombre de pays adoptent le même système (Maurice, Cameroun, La République Dominicaine, ...) ; néanmoins, il existe des pays qui soumettent les entreprises franches à des lois spéciales (Djibouti, Panama, Zimbabwe...).

De ce fait, la connaissance de l'environnement juridique et social des entreprises franches à Madagascar c'est à dire le droit malgache du travail et la gestion des ressources humaines en entreprises franches, permet de mieux cerner les problèmes relatifs aux conditions de travail et aux conditions sociales des travailleurs dans ces entreprises.

Les questions sont, alors, de savoir :

- d'une part, quels sont les apports des différentes institutions pour promouvoir l'application du droit du travail dans les entreprises franches (Première partie).
- d'autre part, si dans les faits, cette application est effective (Deuxième partie).

Le résultat escompté étant de trouver une politique de valorisation des ressources humaines plus réaliste et plus pragmatique ; d'accorder une importance à l'environnement humain ; de développer un environnement de travail favorable à travers l'application effective du droit du travail dans ces entreprises franches.

PREMIERE PARTIE

* * *

APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES

CHAPITRE I : SPECIFICITE DES ENTREPRISES FRANCHES

La création des entreprises franches répond à des objectifs économiques et politiques précis ; elles sont mises en place pour faire face aux difficultés d'ordre structurel, dans le domaine de l'emploi, des apports de devises, etc.

Le présent chapitre traitera des enjeux des entreprises franches, compte tenu de leur spécificité et le second chapitre, de la mise en œuvre du droit du travail dans les entreprises franches

SECTION 1 : ENJEUX DES ENTREPRISES FRANCHES

Bon nombre d'opérateurs étrangers viennent à Madagascar pour s'investir dans les entreprises franches locales. Leur création présente des avantages non seulement pour les investisseurs étrangers mais surtout pour le pays d'accueil.

Paragraphe 1 : Les intérêts des investisseurs étrangers.

La plupart des pays dotés de zone franche offrent en principe le même ensemble d'avantages aux investisseurs. Les opérateurs étrangers n'investissent dans les entreprises franches que s'ils sont certains de trouver des intérêts et des priviléges du régime de zone franche qui leur sont dévolus. A ce titre, plusieurs avantages leur sont offerts afin de les inciter à s'investir dans le pays et en voici quelques uns :

A – Main-d'œuvre intensive et bon marché :

Les investisseurs étrangers opèrent dans les entreprises franches du fait de l'abondance

de la main d'œuvre locale qui plus est, bon marché.

Madagascar dispose des ressources humaines nécessaires, d'un capital humain très important pour le bon fonctionnement de l'entreprise ; les statistiques démontrent que l'effectif des travailleurs dans les entreprises franches est actuellement évalué à peu près à 110 000 personnes, soit plus du tiers de la main d'œuvre du secteur secondaire.

Ce résultat suffit à démontrer que les entreprises franches sont spécialement intensives en main d'œuvre. Par conséquent, elle ne constitue pas le problème majeur des opérateurs étrangers ; par rapport aux enjeux de la concurrence mondiale effrénée, elle constitue même un avantage comparatif pour Madagascar parmi les autres facteurs.

B – Avantages fiscaux et douaniers intéressants :

Ils sont spécifiquement prévus par les textes malgaches en vigueur. Ainsi, les entreprises franches malgaches :

- sont toutes exonérées de la taxe professionnelle ;
- bénéficient d'un système fiscal réduit et à faible taux avec initialement une exonération totale d'impôt sur les bénéfices des sociétés pendant une période allant de 2 à 15 ans suivant les catégories d'entreprises et un taux fixé à 10 % pour les années suivantes ;
- le taux en matière d'impôt sur les dividendes est fixé à 10 % ; et l'impôt sur les revenus salariaux des expatriés ne peut être supérieur à 35%, les transferts sont libres ;
- bénéficient également d'un régime douanier assurant une exemption de tous les droits et taxes à l'importation et à l'exportation.

Le projet de refonte de la loi relative au régime de zone franche prévoit des réformes du régime fiscal et douanier.

C – Procédures administratives simplifiées :

La création du guichet unique des investissements et du développement de l'entreprise (GUIDE) est un point essentiel dans le cadre de l'amélioration de l'environnement des affaires à Madagascar.

Il est institué en vue :

- de faciliter et d'alléger les formalités administratives concernant la création d'entreprises,

leur modification, leur fonctionnement et la cessation de leurs activités ; et l'investissement (par exemple : sur l'octroi des visas de séjour des investisseurs étrangers...)

- d'accueillir les investisseurs, de les informer sur l'environnement global,
- de recevoir et d'examiner les dossiers de demande d'agrément au titre de régime de zone franche,
- de notifier l'acte d'agrément et d'assurer le suivi des entreprises agréées.

La refonte du régime de zone franche met aussi l'accent sur l'allègement de ces procédures.

D – Disponibilité de matières premières :

Madagascar ne dispose pas de beaucoup d'industries capables de fournir des matières premières nécessaires pour la production, la transformation des biens destinés à être exportés à l'étranger. Ce qui constitue un handicap pour les investisseurs étrangers ; ce qui le différencie de ce qui se passe dans les autres pays où les entreprises franches n'ont pas besoin d'importer des matières premières pour subvenir à leurs besoins locaux.

Malgré cela, la COTONA ou la Cotonnière d'Antsirabe qui est devenue actuellement une entreprise franche demeure un des fournisseurs de matières premières pour les entreprises franches locales.

Paragraphe 2 : Les intérêts du pays d'accueil

Madagascar, en créant des entreprises franches, bénéficie plusieurs intérêts dont :

A – Accroissement des investissements :

L'investissement étranger joue un rôle très important.

Madagascar a pour objectif principal de favoriser, d'accroître le volume des investissements privés, nationaux et étrangers¹ ; selon les données du fonds monétaire international, près de 80% des investissements étrangers vont vers les entreprises franches. Sur ce total, 38%

¹ DSRP 2003 (Objectif global n° 3)

proviennent de la France, 25% de Maurice et 9% des autres pays européens.

Aujourd’hui, les Etats se font de plus en plus de concurrence pour offrir des incitations et avantages généreux afin d’attirer les opérateurs étrangers à s’investir et une des principales actions du pays sera de mettre en place un « couloir zone franche »¹, de redynamiser les entreprises franches pour parvenir à un taux d’investissement de 12 à 14%.

Les principaux opérateurs étrangers qui viennent s’investir dans les entreprises franches malgaches sont surtout les mauriciens, les européens, principalement les français, les sri lankais et les chinois de Hong-Kong.

En somme, le but est d’attirer les investissements qui en l’absence de la création de ces entreprises franches se porteraient ailleurs.

B – Crédation d’emplois :

Le chômage constitue un problème majeur pour les pays surtout en voie de développement.

Les entreprises franches sont de grands pourvoyeurs d’emplois, actuellement, 39% des emplois du secteur secondaire se recensent en zone franche sans calculer les emplois induits. En effet, la création des entreprises franches est importante du fait de leur capacité de créer des emplois, produisant par cette même occasion des emplois indirects. Les chiffres démontrent que 75 000 emplois directs sont créés en 2000, environ 100 000 en 2001 auxquels il convient d’ajouter 25 000 emplois induits².

Il est à noter que le pays doté de zone franche qui a créé de loin le plus grand nombre de travail est la Chine ; le Mexique vient en seconde position³.

C – Promotion des exportations :

L’économie malgache est surtout marquée par des activités tournées vers l’exportation en particulier celles des entreprises franches ; ces dernières contribuent activement à l’augmentation en volume et en valeur des exportations, la part de celles ci représente 22% à

¹ DSRP 2003 (Objectif global n° 3)

² Source : INSTAT

³ Source : OIT, www.ilo.org

⁴ Source : MICDSP

54% de l'année 1995 à l'année 2000 et elle est surtout dominée par le secteur textile⁴.

D – Stimulation de l'ensemble de l'économie malgache :

Par rapport aux avantages tirés depuis la création des entreprises franches, celles-ci constituent un instrument de développement économique important ; elles sont nécessaires pour donner un coup d'accélérateur à l'ensemble de l'économie nationale surtout lorsque l'économie du pays en question se trouve encore peu développée.

L'économie malgache est principalement soutenue par des activités orientées vers l'exportation en l'occurrence celles des entreprises franches qui améliorent ainsi la performance globale de l'économie interne.

E – Transfert de technologies :

Les entreprises franches permettent aux différents secteurs d'accéder à de nouvelles formes de technologie et à certaines techniques susceptibles d'accroître leur compétitivité sur le marché international.

F – Amélioration des compétences et des qualifications de la main d'œuvre locale :

Du fait de l'extension des entreprises franches à Madagascar, la technicité de la main d'œuvre locale a été relevée même si celle-ci est encore peu qualifiée ; or disposer d'une main d'œuvre bien qualifiée évite toute perte d'emploi et de sous-emploi ; au contraire, constituent un problème pour Madagascar, les coûts de la main d'œuvre locale qui sont relativement faibles par rapport à ceux observés dans d'autres pays comme l'Inde, l'Afrique du Sud, etc.

L'amélioration des compétences s'accroît en même temps.

Paragraphe 3 : Situation des projets agréés en zone franche et liste des entreprises franches opérationnelles (Cf. annexe1)

SITUATION DES PROJETS AGREES EN ZONE FRANCHE

SECTEURS	ANNEE 2003			ANNEE 2004			ANNEE 2005		
	Nombre	Emplois prévus	Invest. prévus	Nombre	Emplois prévus	Invest. prévus	Nombre	Emplois prévus	Invest . prévus
AGRO-ALIMENTAIRE	5	706	133 530	1	166	22 425	3	170	20 718
TEXTILE ET CONFECT	21	21 050	193 058	18	9 628	248 966	6	4 790	78 614
CUIRS ET PEAUX	-	-	-	-	-	-	1	44	4 408
BOIS	-	-	-	2	363	49 935	1	59	2 200
INFORMATIQUES ET S	4	394	3 928	-	-	-	2	3 358	25 262
CHIMIE	3	228	9 368	1	15	1 622	1	57	5 460
MECANIQUE-ELECTRI	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRANSFORMATION M	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ARTISANAT	-	-	-	1	28	385	-	-	-
HORLOG.BIJOUT.JOAI	1	35	1 962	-	-	-	-	-	-
INDUSTRIES MANUFAC DIVERSES	5	894	44 475	-	-	-	-	-	-
SOUS TOTAL	39	23 307	386 321	23	10 200	323 333	14	8 478	136 662
EPIB	1	74	4 677	-	-	-	1	917	361 755
E.P.E	-	-	-	-	-	-	-	-	-
T O T A L	40	23 381	390 998	23	10 200	323 333	15	9 395	498 417

- Investissements en millions de Fmg

Source : Ministère de l'Industrialisation,
du Commerce et du Développement
du Secteur Privé

SECTION 2 : CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE DES ENTREPRISES FRANCHES

A Madagascar, deux caractéristiques majeures dominent le droit des entreprises franches à savoir :

- régime d'exception en matière fiscale et douanière
- régime de droit commun en matière sociale

Paragraphe 1 : Régime spécial en matière fiscale et douanière

Les entreprises franches malgaches sont régies par des textes législatifs et réglementaires : le texte de base étant la loi 89. 027 du 29/12/1989 relative au régime du zone franche industrielle, modifiée et complétée par la loi 91. 020 du 12/08/1991 ; plusieurs textes réglementaires sont pris en application de celle ci (Cf. annexe 2).

L'article 3 (nouveau) de cette loi distingue 4 catégories d'entreprises de zone franche industrielle à savoir :

- les entreprises de promotion exploitation (EPE)
- les entreprises industrielles de transformation (EIT)
- les entreprises de services (ES)
- les entreprises de production intensive de base (EPIB)

L'article 6 (nouveau) dispose que « Toute entreprise bénéficiant du régime de zone franche est tenue de respecter l'ordre public, les règles d'hygiène et de salubrité, de protéger l'environnement, la faune, la flore et le patrimoine national et, d'une manière générale de se conformer aux lois et règlements en vigueur sur le territoire national. »

A ce titre, conformément aux dispositions relatives aux conditions d'agrément au titre de régime de zone franche, les entreprises franches, une fois agréées, ont l'obligation de faire parvenir des rapports semestriels d'activités au Ministère en charge de l'industrie qui a le pouvoir de contrôler la conformité des machines et équipements par rapport aux normes établies, en matière de protection environnementale et de conditions de travail ; pratiquement, peu d'entreprises franches respectent cette disposition ; seules 1/3 des entreprises franches envoient régulièrement des rapports fiables au département de l'industrie¹.

¹ Source : MICDSP/ Direction de l'Industrialisation

Pour ce qui est du contrôle, le Ministère ne peut que s'en limiter aux actions ponctuelles à la suite des plaintes reçues des communautés avoisinantes, notamment pour les problèmes de dégâts environnementaux.

Par ailleurs, les entreprises franches bénéficient d'un régime financier particulier en application de l'article 9 (nouveau) de la loi 89.027 modifiée et complétée par la loi 91.020.

En outre, dans son chapitre X, la loi 90.027 portant loi de finances pour 1991 a fixé les bases du régime fiscal de zone franche industrielle.

Il a été constaté que le régime des entreprises franches malgaches repose sur la tendance générale observée dans la plupart des pays accueillant ces types d'exploitation ; l'adoption du régime de zone franche obéit à la philosophie de la globalisation qui établit des normes unifiées, de compétitivité et de rentabilité, et mettant directement en concurrence les salariés des quatre coins du monde. A Madagascar, il s'applique principalement aux investissements réalisés par des promoteurs nationaux ou étrangers ou en association des deux, dans des activités tournées exclusivement vers l'exportation.

Le régime de zone franche malgache a toutefois très peu évolué ; c'est un droit purement en gestation ; actuellement, un projet de refonte de la loi relative à ce régime est en cours. Ce projet apporte plus de précisions sur certains domaines, en l'occurrence sur le respect de l'environnement et des règles d'hygiène, sur l'élargissement du champ d'application de cette loi, non seulement aux zones franches industrielles mais également aux entreprises franches, sur l'application effective des normes sociales et de sécurité sociale.

En tant que régime d'exception, le projet met surtout l'accent sur l'allègement des procédures en prévoyant des réformes sur le régime fiscal et douanier des entreprises franches, tout en insistant sur la nécessité d'offrir un cadre incitatif aux investisseurs.

Paragraphe 2 : Régime de droit commun en matière sociale

En matière de législation sociale, l'article 23 relatif au régime de zone franche stipule que: « Toute liberté est accordée à l'entreprise bénéficiant du régime de zone franche pour la gestion de son personnel dans le cadre du code du travail et du code de prévoyance sociale ainsi que des dispositions particulières de la présente loi ».

Cette disposition est renforcée par l'article 28 qui énonce que « Les dispositions du code du travail demeurent applicables en tout ce qui n'est pas contraire aux dispositions particulières de la loi et de ses textes d'application ».

Ce qui signifie que les entreprises franches malgaches sont régies par le droit commun ; ce qui est également le cas pour d'autres pays pratiquant le même système comme Maurice¹, Algérie², Cameroun³, République Dominicaine⁴, Singapour⁵, Chine⁶, etc.

Cependant, il existe des entreprises franches qui sont soumises à des législations spéciales, comme celles de Djibouti où les articles 11 et 12 du décret 03-0202/PRE portant réglementation des activités économiques des zones franches stipulent que «Les Entreprises en zone franche jouissent de la liberté d'embauche et de recrutement des travailleurs ... » et que « La législation en matière de sécurité sociale ne leur est pas applicable »

Les zones franches d'exportation de Namibie sont régies par la loi de 1995 qui dispose en son article 8 que "Le droit commun ne s'applique pas dans les zones ; par contre, le ministre du commerce et de l'industrie, en consultation avec le ministre du travail et de la mise en valeur des ressources humaines peut réglementer certaines questions, notamment les normes minimales d'emploi, le licenciement, la santé, la sécurité et la protection sociale."

Au Zimbabwe, Les zones franches d'exportation sont régies par la loi de 1994 ; la loi Zimbabwéenne sur les relations professionnelles ne s'applique pas aux zones ; ces dernières jouissent d'une grande autonomie ; d'ailleurs, elles ne relèvent ni du ministère du travail ni du conseil pour les relations professionnelles, ni même du tribunal du travail.

Au Bangladesh, les zones franches d'exportation sont exclues de la portée des lois sur le travail, cela ne veut pas dire pour autant qu'aucune réglementation du travail ne s'y applique.

¹ Les entreprises de ZF relèvent des lois du travail et du système de relations professionnelles ; des exceptions sont néanmoins accordées par la loi de 1993 sur l'expansion industrielle concernant surtout la durée du travail

² L'art 20 de l'Ord. du 03/02/03 relative aux ZF dispose que « La main d'œuvre nationale reste régie par les dispositions de la législation nationale en matière de charges sociales et de sécurité sociale »

³ L'art 21 de la loi sur les ZFI impose aux EF le respect de la législation du travail en vigueur

⁴ L'art 41 de la loi n° 8-90 indique que toutes les entreprises des zones doivent observer les dispositions du code du travail et des autres lois de ce domaine, y compris celles qui portent sur la sécurité sociale et la formation

⁵ Les lois nationales sur le travail visent aussi bien les entreprises nationales que les entreprises privées

⁶ La législation du travail laisse aux investisseurs étrangers beaucoup de latitude pour fixer les conditions de travail ; les entreprises peuvent décider des modalités et du lieu d'embauche ou de licenciement du personnel, ainsi que du montant des salaires

Enfin, au Panama, une législation de travail spécialement applicable aux zones franches est substituée au code du travail.

En effet, en matière sociale, à l'instar de Madagascar, nombre de pays accueillant des entreprises franches soumettent généralement ces dernières au droit commun.

A ce titre, le droit social, principalement le droit du travail occupe une place très importante dans la gestion des ressources humaines des entreprises franches.

Il faut noter que le droit social inclut un ensemble de droit du travail et de prévoyance sociale qui règle plutôt la protection sociale des salariés.

Le droit du travail constitue alors un domaine très spécifique pour la gestion des ressources humaines à Madagascar ; il est constitué par le code du travail, les textes législatifs et réglementaires non codifiés c'est-à-dire les décrets, les arrêtés, les lois portant sur le droit du travail.

Le code du travail a repris dans ses dispositions la Déclaration de principe sur les droits fondamentaux au travail de l'organisation internationale du travail de 1998, à laquelle Madagascar a adhéré. Il s'agit :

- de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 ; de la convention n° 98 sur le droit d'organisation collective et de négociation collective de 1949 (Titre V, chapitre 1 et chapitre 5 du code du travail)
- de la convention n° 29 sur le travail forcé de 1930 (Article 4 du code du travail)
- de la convention n° 138 sur l'âge minimum de 1973 ; de la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999 (Titre III, chapitre 3, Section 2 du code du travail)
- de la convention n° 111 concernant la discrimination en matière (emploi et profession) de 1958 ; de la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951 (Article 53 du code du travail et article 105 du code du travail)

La rédaction du code du travail de 2005 a été une étape très marquante qui a constitué un grand progrès par rapport à la situation antérieure, ce code étant plus précis et paraissant plus clair par comparaison avec les anciens codes.

CHAPITRE II : MISE EN OEUVRE DES REGLES DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES

De nombreuses règles juridiques ont contribué par leurs apports à la formation du droit malgache du travail ; elles régissent les relations de travail existantes entre les employeurs et les travailleurs.

SECTION 1 : PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL APPLICABLES DANS LES ENTREPRISES FRANCHES

Paragraphe 1 : Les principes étatiques

A – La Constitution :

La constitution en vigueur n° 98.001 du 08/04/98 reconnaît et garantit l'existence des droits fondamentaux et des libertés essentielles : droit au travail, droit syndical, droit de grève, plus particulièrement de la liberté syndicale. L'article 28 énonce que « Nul ne peut être lésé dans son travail ou dans son emploi en raison entre autres de l'appartenance à une organisation syndicale ».

De plus, dans son article 31, elle stipule que « L'Etat reconnaît le droit de tout travailleur de défendre

ses intérêts par l'action syndicale et en particulier par la liberté de fonder un syndicat. L'adhésion à un syndicat est libre ».

Pratiquement, le principe de la liberté syndicale prévue par cette norme fondamentale n'a pas toujours été respectée : seulement 14%ⁱ des salariés des entreprises franches sont syndiqués ; ils n'adhèrent pas généralement à un syndicat, peut être par manque d'intérêts mais certainement par peur de représailles de la part de leur employeur ; en outre, seules 1/3 des entreprises franches acceptent les absences légales pour activités syndicales et fonctions officielles, ce qui constitue une entrave à l'exercice de leur liberté syndicale ; des employeurs, notamment dans ces entreprises, n'admettent pas l'existence d'organisation syndicale et même de délégués du personnel dans leur société.

ⁱSource : Enquête GEC, 2004

B – Les lois, règlements et arrêtés :

Ils constituent des sources de droit du travail ; les lois émanent du pouvoir législatif, les règlements et arrêtés relèvent du pouvoir exécutif.

Le texte de base actuel est la loi 044.2003 portant code du travail de 2005.

Rappelons qu'en attendant l'apparition des textes réglementaires pris en application du nouveau code du travail, les anciens textes demeurent applicables, sauf dispositions contraires.

C – La jurisprudence :

C'est l'ensemble des décisions rendues par les tribunaux ; elle est constituée surtout par les interprétations fournies par ces derniers et elle occupe une place privilégiée dans l'élaboration du droit du travail.

Par exemple, en matière de rupture du contrat de travail, le code du travail malgache ne définit pas explicitement le licenciement mais c'est la jurisprudence qui admet que c'est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, dans un arrêt social de la Cour d'appel du 5 Août 2004, Société ACCORD KNITS contre Rafanomezantsoa Elizabeth , il a été jugé que « le fait que ce n'était pas elle qui a pris l'initiative de la rupture qu'il y a licenciement » ; elle admet également que la démission est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du travailleur.

De même, c'est la jurisprudence qui a posé les principes et les limites de la suspension du contrat de travail pour crise économique, soit le chômage technique ; elle a dicté que toute suspension du contrat de travail doit être limitée dans le temps et, qu'en l'absence d'une telle durée, la suspension ne peut excéder la durée humainement acceptable pour le travailleur qui ne perçoit aucun salaire.

En prenant en compte cette durée, le nouveau code l'a fixé pour une durée maximum de 6 mois.

De ce fait, il en résulte que la jurisprudence participe activement à l'évolution du droit malgache du travail

Enfin, rappelons que le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation sur le caractère abusif ou non d'un licenciement en dehors des cas cités par la loi (Article 20 alinéa 3 du

code du travail) et, que "la détermination de l'auteur de la rupture du contrat de travail est une question de fait qui relève de l'appréciation souveraine des juges du fond échappant au contrôle de la cour suprême" (Soc 17/06/05 - 68/03 Société NOVA KNITS MADAGASCAR contre M. Jean Alexandre Razafintsalama) ; en effet, plusieurs décisions des tribunaux malgaches, en matière sociale, concernent les affaires touchant généralement les entreprises franches.

Paragraphe 2 : Les règles professionnelles

A – Les conventions collectives :

Encourager chaque travailleur à s'auto discipliner est l'un des aspects des conventions collectives : d'une part, elles renforcent la capacité des travailleurs à négocier leurs conditions de travail ; d'autre part, une fois les règles de la convention collective établies, les travailleurs comme les employeurs sont tenus de les appliquer._

La convention collective est définie comme un accord écrit relatif aux conditions du travail conclu entre d'une part, les délégués du personnel ou le comité d'entreprise ou les représentants désignés par la plate-forme syndicale de l'unité, le cas échéant, les représentants des syndicats les plus représentatifs de l'unité et d'autre part, un ou plusieurs employeurs ou groupement(s) d'employeurs. Elle est une source importante du droit du travail.

1 – Importance de la convention collective

Elle peut concerter plusieurs entreprises d'une même branche d'activité ; pour la détermination des règles et avantages applicables aux salariés, la convention collective tient une place essentielle ; bien que le contenu de la convention soit librement déterminé par les parties en présence, celle ci doit respecter les dispositions légales d'ordre public en vigueur.

2 – Détermination de la convention collective applicable

La négociation d'une convention collective est obligatoire dans les entreprises occupant plus de 50 travailleurs. A défaut ou dans l'attente de l'établissement d'une convention collective, un décret pris après avis du conseil national du travail peut réglementer les conditions de travail dans une branche d'activité déterminée (Article 178 du code du travail).

La convention collective ne sera applicable aux salariés d'une entreprise que si l'employeur a souscrit à cette convention ; les parties peuvent déterminer librement le contenu de la convention collective. A ce titre, l'article 175 dispose que la convention collective doit contenir des dispositions plus favorables que celles des lois et règlements existants. Toutefois, le décret¹ prévoit des mentions obligatoires sur les salaires, les classifications professionnelles, la durée de préavis, etc.

Le champ d'application des conventions collectives peut être national, local, ou limité à un ou plusieurs établissements ; les dispositions du contrat de travail doivent respecter celles de la convention collective sauf si celles-ci sont plus favorables que celles de la convention.

Le non respect de ces dispositions conventionnelles peut entraîner des conflits entre l'employeur et les salariés ; chaque salarié peut alors intenter une action à ce sujet ; les juges saisis de l'affaire s'efforcent surtout de rechercher la commune intention des parties signataires ; pour déterminer la signification d'une clause, le juge prend en compte l'ensemble de la convention, lorsque celle-ci peut l'éclairer. Toutefois, des commissions paritaires sont en général mises en place au niveau de la branche pour fournir des interprétations sur l'existence des clauses obscures.

3 - Conventions collectives et entreprises franches

Le très faible nombre de convention collective existante² justifie que les travailleurs ne disposent pas d'information dans ce domaine

D'après les enquêtes effectuées par le groupement d'expertise et de compétence (GEC) en 2004, 39 % de travailleurs confirment que leurs entreprises n'adhèrent pas à une convention collective ; 54 % avouent purement et simplement ne pas connaître ce qu'est une convention collective.

En effet, le dialogue social entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et organisations d'employeurs se trouve encore en état embryonnaire même s'il connaît un certain progrès : à titre d'exemple, en Mars 2004, la négociation salariale entre le patronat et les organisations syndicales de travailleurs a abouti à l'augmentation du salaire minimum ;

¹ Décret 62.151 du 28/03/1962 déterminant les conditions de fond et de forme relatives à la conclusion et à l'exécution des conventions collectives et des accords d'établissement (J.O du 7/04/62 p.581)

² Une entreprise sur 62 seulement adhère à une convention collective (Enquête GEC, octobre 2004)

actuellement, les questions relatives aux classifications professionnelles se trouvent au menu des discussions entre le groupement des entreprises franches et partenaires (GEFP) et la conférence des travailleurs malgaches (CTM). Ainsi, les employeurs et les travailleurs s'efforcent de collaborer ensemble pour résoudre les problèmes du travail dans les entreprises franches ; ils se rencontrent de façon périodique pour discuter des questions de salaire, durée de travail, services médicaux, etc.

B – Les règlements intérieurs :

C'est un document par lequel l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à l'organisation du travail, à la discipline, aux sanctions, aux dispositions de procédure garantissant les droits à la défense, aux prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité nécessaire à la bonne marche de l'entreprise (Cf. annexe 3).

1- Régime juridique :

Le règlement intérieur prévoit les principes et mesures qui régissent le comportement ou l'attitude que doivent suivre les travailleurs de l'entreprise.

Si auparavant, dans l'ancien code du travail, le règlement intérieur est établi en accord avec les délégués du personnel ; actuellement, son élaboration relève seul du pouvoir de l'employeur (article 170 du code du travail) ; la seule limite à ce pouvoir exclusif est l'obligation de communiquer le projet de règlement intérieur aux délégués du personnel pour avis.

Le respect du règlement intérieur incombe à tout le personnel ; son irrespect expose les travailleurs à des sanctions venant de leurs supérieurs ; ces sanctions même si elles sont les conséquences de la notion de subordination juridique liant les parties, ne sont pas toujours acceptées par les travailleurs les jugeant souvent arbitraire. Une telle attitude crée plus de problèmes qu'elle n'en résout. Toutefois, il est interdit à l'employeur d'infliger des amendes sous quelque forme que ce soit (article 172 du code du travail)

Le règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 11 travailleurs ; il constitue et demeure une source non négligeable des règles régissant les relations du travail.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le contenu, les modalités de visa, du

dépôt, d'affichage, de communication, du modèle du règlement intérieur et les sanctions y afférentes¹.

2- Règlements intérieurs et entreprises franches :

A titres d'exemples, concernant les modalités d'affichage, le règlement intérieur doit, en principe, être affiché et publié dans tous les locaux de travail, à un endroit aisément accessible, abrité et tenu en bon état ; la plupart des entreprises franches respecte cette publication conformément à la législation en vigueur quoique pour certaines entreprises franches, il n'est pas rédigé en langue malgache.

D'après une enquête effectuée par le cabinet Miara-mita auprès des entreprises franches, en 2004, près de 20 % ne disposent pas de règlements intérieurs ; ces entreprises n'ont pas souvent de délégués du personnel, il leur est, alors, difficile d'établir et de diffuser les règlements intérieurs.

Il est constaté que le contenu des règlements intérieurs est souvent identique dans toutes les entreprises, qu'elles soient régies par les lois sur les zones franches ou selon les règles du droit commun, et porte notamment sur la politique d'embauche (visite médicale d'embauche, test pratique obligatoire, recrutement à la libre discrétion de l'employeur, etc.), sur la politique de rémunération (régime de paie au temps ou à la pièce, système de primes, moment de paiement des salaires, etc.), sur l'organisation du travail (horaire et durée du travail, congés, absences et permissions exceptionnelles,etc.), sur la discipline générale (respect des mesures d'hygiène et de sécurité, précautions pour éviter les accidents, pointages et fouilles obligatoires etc.) et sur les sanctions (mise à pied, licenciement, etc.).

Cependant, ces règlements intérieurs ne fixent pas toujours le degré de sanction applicable selon la faute professionnelle commise.

C – Les accords d'établissement :

1. Régime juridique :

Les conventions collectives peuvent faire l'objet d'une adaptation aux conditions particulières d'un ou plusieurs établissements, ce sont les accords d'établissement.

Ils sont conclus entre d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et d'autre

¹ Arrêté n° 1454 / IGT du 20/07/1954 fixant les modalités de communication, dépôt, affichage du règlement intérieur

part, les représentants du personnel ou des sections syndicales de l'établissement ou des établissements intéressés, désignés en entente entre elles et, éventuellement assistés par une personne de leur choix (Article 179 du code du travail).

A défaut de conventions collectives, les accords d'établissement portent au moins sur la classification professionnelle, la fixation des salaires et les permissions exceptionnelles.

Ils peuvent prévoir des dispositions plus favorables aux travailleurs.

2. Accords d'établissement et entreprises franches :

Selon les données recueillies auprès de l'inspection du travail, aucune entreprise franche ne dispose d'accords d'établissement ; par voie de conséquence, apparemment, les conventions collectives et les accords d'établissement perdent peu à peu de leur importance dans ces types d'entreprises.

D – Les pratiques ou usages professionnels :

Les pratiques professionnelles sont constituées par la répétition de l'application d'une mesure ; les modalités d'application de cette mesure doivent révéler une volonté manifeste de l'employeur, de créer un droit. Elles présentent 2 caractéristiques qui font d'elles une source de droit du travail :

- la permanence de la pratique
- et la croyance qu'elle s'impose, du fait de son caractère obligatoire.

On peut citer parmi les usages courants professionnels le 13^e mois, les primes annuelles, les gratifications, etc.

Le droit français parle plutôt d'usages d'entreprise et fait d'ailleurs distinction entre ces derniers et les usages professionnels. La jurisprudence française a tendance à considérer l'usage comme ayant la même valeur juridique qu'une convention ou un accord d'entreprise « irrégulier » ou « atypique »¹. En effet, une simple tolérance n'est pas constitutive d'un usage qui doit présenter un caractère habituel et périodique.

A partir du moment où les usages remplissent les critères ci-dessus, ils sont oppo-

¹ Droit du travail – 19^e édition
Gérard Lyon Caen
Jean Pélissier
Alain Supiot

sables aux travailleurs ou à une catégorie de travailleurs et, deviennent des droits acquis ; toutefois, il peut arriver, dans les entreprises franches, que certaines catégories de travailleurs sont exclues du bénéfice de ces usages : dans la majorité des cas, d'après l'enquête effectuée, ces avantages sont octroyés aux cadres.

Paragraphe 3 : Les règles internationales

A- Généralités :

Les normes internationales du travail sont élaborées par l'organisation internationale du travail dont l'objectif est de promouvoir l'universalité des règles de droit du travail.

Ces 20 dernières années, à cause du changement de l'environnement économique et social provoqué par la mondialisation, l'organisation internationale du travail a innové les bases traditionnelles de son action, en se situant à l'intersection entre la société, l'économie et la vie de chaque être humain ; à ce titre, elle a surtout pour but de « promouvoir un développement allant de pair avec la dignité humaine et la justice sociale »¹.

L'organisation internationale du travail a pour mandat de travailler avec les organisations d'employeurs et de travailleurs afin d'atteindre les objectifs sociaux prévus par la Déclaration relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail et, d'établir par voie de conséquence des relations de travail fondées sur une définition de buts communs.

Sa mission est organisée autour de quatre objectifs stratégiques : promotion et réalisation des droits et principes fondamentaux au travail ; accroissement des possibilités pour les femmes et les hommes d'avoir un emploi décent ; extension de l'efficacité de la protection sociale ; renforcement du tripartisme et du dialogue social².

Les conventions internationales du travail font partie de l'ordre juridique interne et mises en vigueur, une fois ratifiées. Or, il se trouve que même ratifié par un pays, le traité ne prend pas ses pleins effets dans le droit interne³ cela peut résulter de l'inertie des organes étatiques qui sont réticents à mettre en œuvre leur applicabilité effective. Cette situation ne peut, alors, que favoriser les employeurs à ignorer les textes qui ne sont même pas appliqués par l'administration.

¹ Un travail décent (CIT 87ème session 1999)

² Source : OIT, Service du droit travail et des relations professionnelles (LEG/REG), <http://www.ilo.org>

³ En France, la convention de l'OIT sur l'inspection du travail, laquelle quoi que ratifiée par le pays, ne reçoit pas pleine application (Droit du travail-19^e Edition, Gérard Lyon Caen - Jean Pélissier - Alain Supiot, p.73)

Les pays membres de l'organisation internationale du travail (178) même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont toujours l'obligation de respecter « de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions »¹.

D'ailleurs, les problèmes relatifs aux normes internationales du travail suscitent une grande attention en dehors de l'organisation internationale du travail ; d'autres organisations internationales sont de plus en plus convaincues que si l'on ne tient pas compte de la situation des travailleurs, notamment dans une économie qui subit les effets de la mondialisation, il n'y aura pas de développement économique durable².

Madagascar a entièrement souscrit à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail ; le pays a ratifié la plupart des normes internationales du travail inscrites dans celle-ci (Cf. annexe 4) ; en vertu de cette souscription, les conditions de réalisation de travail devraient être améliorées en suivant ces normes ; à ce titre, des efforts notoires ont été consentis par les hauts responsables pour son application.

Madagascar a aussi l'obligation constitutionnelle de respecter, de promouvoir et de réaliser de bonne foi les principes concernant les droits fondamentaux du travail qui font l'objet de quatre groupes de conventions, à savoir :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire
- l'abolition effective du travail des enfants
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

B – Actions de l'Organisation Internationale du Travail dans les entreprises franches :

Souvent, les pays où sont implantés les zones franches, rencontrent des problèmes, dans le domaine social et celui du travail ; surtout lorsque les opérateurs sont autorisés à déroger à certaines règles du droit du travail.

Le rôle de l'organisation internationale du travail consiste à les résoudre; elle s'en est chargée depuis 1980 ; elle a publié des documents de travail et des recommandations.

¹¹ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi adoptée par la CIT (86^e session, Genève 18/06/98)

²² « Application des normes internationales du travail » - CIT, 92^e session, 2004

D'ailleurs, de tels problèmes ont toujours été évoqués lors des réunions de l'organisation.

Vers 1996, un programme d'action y afférent a été prévu. Ce programme a invoqué 2 objectifs principaux à savoir : « que le climat des relations professionnelles soit tel qu'il attire les investissements et favorise leur développement dans les zones franches d'exportation ; que ces zones soient exploitées de telle sorte qu'elles contribuent à la création d'un environnement où les investissements étrangers et nationaux ont des effets bénéfiques pour tous ceux qui participent directement ou indirectement aux activités qui y sont menées ». De tels objectifs presupposent, selon les responsables du bureau international du travail, le respect des normes internationales du travail dans les zones franches d'exportation et la création des mécanismes nationaux tripartites pour le déroulement d'un dialogue sur leur fonctionnement¹.

En 1998, une réunion tripartite internationale des pays dotés de zone franche d'exportation s'est tenue et avait comme objets de discussions l'évaluation de la performance de celle ci dans le domaine social et du travail et sur le plan économique ; l'identification des priorités et l'élaboration des directives en vue de l'amélioration des relations sociales et professionnelles.

Cette réunion avait mis surtout l'accent sur l'importance du respect des principes et droits fondamentaux sur le lieu de travail ; des normes nationales et internationales lorsque l'on souhaite attirer des investissements.

Actuellement, suite aux différentes réunions, l'organisation internationale du travail appuie les organismes professionnels locaux en proposant des formations de façon à améliorer leurs capacités en matière de représentation, de négociation, de règlement de différends ; elle consulte les organisations intéressées et coopère avec elles en mobilisant tout un arsenal de moyens pour résoudre les problèmes dans les entreprises franches ; tel est le cas à Madagascar.

Elle met en oeuvre des projets de services de conseil et d'assistance technique visant à améliorer les conditions sociales et de travail dans ces types d'entreprises ; le bureau international du travail a ainsi, pris un certain nombres d'initiatives dont :

- A Madagascar, publication du projet d'amélioration de la productivité par la promotion d'un emploi décent dans les entreprises franches (2004) ; de plus, un certain nombre

¹ Source : OIT

de séminaires et d'ateliers sur les entreprises franches, en rapport avec les questions sociales et du travail, appuyés par l'organisation internationale du travail ont été réalisés¹.

- En Chine, élaboration de programmes de formations destinés aux gestionnaires d'entreprises dans les zones franches d'exportation.
- Au Mexique, publication de « Les maquiladoras du Mexique » sur l'impact dans le domaine social et du travail de la mondialisation dans le secteur de la fabrication du matériel de transport (2000).
- En Haïti, activités portant sur les conditions de travail dans les zones franches d'exportation, en particulier dans le secteur de l'habillement d'exportation.

SECTION 2 : CONTRÔLE DE L'APPLICATION DES RÈGLES DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES

Une politique de résolution des problèmes pertinents de l'entreprise dans le domaine du travail, demeure incertaine, aléatoire sans la compréhension exacte des rôles des différents organismes chargés de l'application effective des règles du droit du travail ; qu'apportent-t-ils réellement pour promouvoir la mise en valeur de cette matière dans les entreprises franches ?

Paragraphe 1 : Le Ministère du travail

A l'instar de Madagascar, la plupart des pays dotés de zone franche sont couverts par la législation nationale du travail et relèvent du ministère du travail.

Au cours des missions effectuées par le personnel du bureau international du travail dans plusieurs pays, il a été constaté que le ministère du travail n'était généralement pas bien équipé pour contrôler les zones franches efficacement ; le problème qui se pose à ce niveau est l'insuffisance des cadres responsables des relations professionnelles, des moyens de transport, et financiers leur permettant d'étendre leurs activités aux zones franches ; ce qui est, pratiquement, le cas pour la grande île.

¹ Conférence internationale pour la promotion des droits des travailleurs des entreprises franches du secteur textile – Madagascar (Août 2004)

Dans certains pays, beaucoup de zones franches d'exportation ont leur propre système d'administration de travail : le ministère du travail dispense une formation aux administrateurs de la zone et leur communique des normes techniques pour s'assurer que leurs activités soient conformes aux normes nationales, tel est le cas par exemple au Bangladesh.

De même, au Sri Lanka, le ministère du travail est responsable de l'administration et de l'application de toute la législation du travail et qu'un office des investissements dispose d'un département des relations professionnelles dans chaque zone ; selon une étude du bureau international du travail , le département effectuait bien des visites dans des usines pour contrôler la situation en matière de salaires, de travail de nuit, de congé, d'aération des locaux, de prestations, de cotisations de sécurité sociale et de durée de travail ; toutefois, toujours d'après cette étude, les investisseurs ont constaté que ce département des relations professionnelles n'était pas assez strict avec les employeurs, spécialement en matière de non paiement des cotisations aux caisses de prévoyance sociale et de pension du personnel.

A Madagascar, le contrôle de l'application des textes législatifs et réglementaires, est de la compétence des inspecteurs du travail et des relations professionnelles, relevant du ministère chargé du travail¹.

A – L’Inspection du travail

L’inspection du travail est un organisme administratif chargé de l’application de la législation du travail ; elle joue un rôle important en ce qu’elle concourt à l’application du droit du travail dans les entreprises franches.

I- Missions

L’inspecteur du travail est théoriquement assisté par un contrôleur du travail. Celui-ci est « habilité à constater les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail, par des rapports écrits, au vu desquels, l’inspecteur du travail, pourra décider de dresser procès-verbal » (Article 242 du code du travail).

Les inspecteurs du travail sont chargés d’effectuer des contrôles et des enquêtes sur

¹ Décret de 2004 fixant les attributions du Ministre du travail et des lois sociales, ainsi que l’organisation générale de son Ministère

l'application effective des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail dans l'entreprise et à la protection des salariés dans l'exercice de leurs fonctions.

A ce titre, ils sont investis de pouvoirs assez larges prévus par les textes législatifs et réglementaires : ils peuvent demander la communication de tous les livres, registres (registre de l'employeur , registre pour chaque travailleur) et documents sociaux dans le but d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales ; d'informer, de conseiller les employeurs et les travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les textes en vigueur ; et de porter à l'attention de l'autorité compétente les abus ou déficiences non couverts par les dispositions législatives et réglementaires existantes.

Munis de pièces justificatives de leurs fonctions et d'un ordre de mission, les inspecteurs du travail peuvent exercer leur droit de visite sans avertissement préalable dans tout établissement assujetti à leurs contrôles de jour comme de nuit s'il y a travail de nuit. ; à pénétrer de jour dans les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection .

Ils sont également autorisés à prescrire des mesures destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes du travail qu'ils peuvent avoir comme un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs, et qu' à cet effet, ces inspecteurs ont le droit par exemple d'ordonner, ou de faire ordonner que soient apportées aux installations les modifications nécessaires pour assurer l'application des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs ; ils peuvent ainsi user des moyens de pression lorsque les questions d'hygiène et de sécurité sont mises en jeu.

En outre, ces inspecteurs du travail ont la possibilité de prononcer la fermeture provisoire de l'établissement en cas de danger imminent.

De même, relèvent de la compétence des inspecteurs, les conflits nés de l'application d'une convention collective ou d'un accord d'établissement

Leur autorisation est nécessaire en cas de projet de licenciement d'un travailleur protégé comme le délégué du personnel, les accidentés de travail, etc.

Les inspecteurs du travail jouent également un rôle de conciliateur dans le règlement des différends du travail.

2- Procédure

En matière de conflits contractuels de travail, la procédure à suivre est différente selon qu'il s'agit d'un règlement de différends individuels ou d'un règlement de différends collectifs de travail.

2.1. Règlement des différends individuels de travail

2.1.1- Caractère de la saisine

2.1.1.1- Caractère obligatoire la saisine:

L'article 199 alinéas 2 du code du travail stipule que pour le règlement des litiges opposant un travailleur encore sous contrat avec son employeur ou en cas de violation flagrante des dispositions légales, la saisine de l'inspection du travail est obligatoire avant celle de la juridiction compétente. De plus, il faut souligner que la procédure de conciliation devant l'inspection du travail est obligatoire lorsque celle-ci est officiellement saisie préalablement à toute action devant la juridiction compétente.

2.1.1.2- Caractère facultatif de la saisine :

Elle est facultative dès lors que les relations de travail établies entre les deux parties ont été déjà rompues ; c'est le cas du refus de paiement du solde de tout compte du travailleur par son employeur.

L'article 203 du code du travail dispose enfin qu' « En cas de litige fondé sur la violation d'une disposition des textes en vigueur, l'inspecteur du travail peut intervenir par lettre ou par téléphone auprès de l'employeur en vue de lui faire prendre telle ou telle mesure à l'égard de son salarié pour rétablir la situation et observer les dispositions légales ».

2.1.2- Importance de la saisine :

Tout travailleur ou tout employeur peut demander à l'inspection du travail, de régler à l'amiable le différend qui l'oppose à l'autre partie. Cette procédure de conciliation à l'amiable a une importance considérable puisqu'elle permet d'éviter le procès et dès fois, la rupture du contrat de travail.

L'inspecteur du travail est tenu de convoquer les parties au litige en vue de les entendre et de les proposer un accord ; puis, il est tenu quelque soit l'issue de la procédure de conciliation d'établir un procès verbal de conciliation s'il a obtenu l'accord des parties ou

un procès verbal de conciliation partielle, s'il y a désaccord sur certains points ou un procès verbal de non conciliation en cas d'échec total de la conciliation, sinon un procès verbal de carence en cas de défaut de comparution de l'une des parties après une troisième convocation.

Cette procédure de règlement à l'amiable peut mettre un terme au litige opposant le travailleur à l'employeur ; mais en cas d'échec de celle-ci, les parties peuvent introduire une action devant le tribunal du travail.

Le défaut de comparution de l'une des parties devant l'inspection du travail ou le fait de ne pas se faire valablement représenter constitue une infraction sanctionnée par l'article 473 du code pénal.

2.2 - Règlement des différends collectifs de travail

La cour de cassation d'Antananarivo, par un arrêt du 18 /05/60, a retenu comme critères du différend collectif :

- d'une part, « des collectivités » parties au différend ;
- d'autre part, « des intérêts collectifs » en jeu.

Le code du travail n'a pas donné une définition expresse du conflit collectif ; l'article 209 du code du travail dispose seulement qu' « Un conflit, pour qu'il soit collectif, doit répondre à deux caractéristiques :

- la présence d'un certain nombre de travailleurs constitués en un groupement de droit ou de fait ;
- l'existence d'un intérêt collectif traduit par des revendications précises ».

En matière de règlement de différends collectifs de travail, la procédure est régie par l'article 209 à 233 du code du travail ; elle comprend trois étapes :

- la négociation
- la médiation
- l'arbitrage

Plusieurs pays adoptent ce système de règlement de différends collectifs dont le Panama, la Malaisie¹.

¹ La loi malaisienne encourage surtout la négociation directe entre employeurs et travailleurs.

2.2.1- La négociation

Pour entamer la procédure, les travailleurs doivent adresser une lettre de doléances à l'employeur; une copie de cette lettre est adressée, pour information, à l'inspection du travail du ressort.

Après un délai de soixante douze (72) heures à compter de la notification de la lettre de doléances, l'employeur doit organiser une première réunion de négociation.

Les réunions de négociation aboutissent soit :

- au règlement définitif du différend ; les parties dressent alors un procès verbal sur les acquis de la négociation
- au règlement partiel du différend ; le procès verbal dressé discerne les points acquis et les points sur lesquels aucun accord n'a pu être obtenu
- à l'échec

Dans tous les cas, une copie du procès verbal est adressée à l'inspection du travail ; l'inspecteur du travail doit, dans un délai de quarante huit (48) heures de sa saisine, constater la réussite ou l'échec de la négociation ; le droit de grève ou le lock out est acquis à la date de réception par l'inspection du travail du constat d'échec total ou partiel de la négociation, sous réserve de l'observation d'un délai de préavis de quarante huit (48) heures envoyée par lettre recommandée à l'autre partie. La copie de la lettre de préavis est transmise au médiateur.

2.2.2- La médiation

Le médiateur est désigné par les deux parties en litige.

En cas de désaccord, l'inspecteur du travail du ressort est nommé d'office médiateur.

Il a surtout pour rôle de rapprocher les différents arguments de ces parties en les conseillant à trouver un règlement « honorable et mutuellement acceptable »

Après le constat de l'échec de la négociation, il a quarante huit (48) heures pour convoquer les parties.

La durée de la médiation est fixée à trois (3) jours à compter de son début ; mais elle peut être prolongée par le médiateur s'il estime un règlement probable dans un délai raisonnable
A défaut de comparution de l'une des parties, ou si elle ne se fait pas valablement repré-

senter, une nouvelle convocation sera adressée aux parties dans les 48 heures.

A l'issue de la médiation, le médiateur rédige, selon le cas, un procès verbal constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties ; le cas échéant, sa recommandation.

Les points acquis par le médiateur sont immédiatement exécutoires. En cas d'échec de la médiation, le différend est soumis :

- soit à la procédure contractuelle d'arbitrage en application d'une convention collective liant les parties ;
- soit à la procédure d'arbitrage du tribunal du travail du ressort.

2.2.3- L'arbitrage

L'arbitrage ne peut porter que sur des points non acquis lors de la médiation. Il ne suspend pas la grève ou le lock out en cours. La sentence arbitrale doit être motivée et notifiée immédiatement aux parties ; cette décision est finale et sans appel. Elle met fin au litige. A compter de la transmission de cette décision aux parties, la grève ou le lock out doit prendre fin ; la procédure de médiation et d'arbitrage est gratuite.

Souvent, les travailleurs n'arrivent pas à appréhender la frontière entre différend individuel et différend collectif ; ils soumettent à l'arbitrage des différends individuels qui ne répondent pas aux critères de définition de ces derniers ; le conseil d'arbitrage déclare, pour la plupart du temps, incompétent en l'espèce.

3- Analyses :

Les plaintes déposées au niveau de l'inspection du travail sont très volumineuses : en moyenne, 30 cas de différends relevant des entreprises franches sont portés quotidiennement devant l'inspection du travail ; en 2003, 1300 litiges ont été soumis, pour conciliation, à la Direction provinciale du travail d'Antananarivo ; les litiges individuels sont plus nombreux que les litiges collectifs¹.

Dans le cadre de l'exécution de leur mission auprès des entreprises franches, des anomalies relatives à l'hygiène, à la sécurité, à l'environnement, à la santé au travail et aux conditions de travail, sont décelées par les inspecteurs du travail ; il en est ainsi, du fait de rester debout d'une façon prolongée en travaillant, de l'insuffisance des installations sani-

¹ Source : Inspection du travail

taires et vestiaires appropriées, de l'inexistence de l'eau potable, le fait de ne pas porter des masques, des gants, et des bottes de travail appropriés, etc.

D'après les statistiques de contrôles effectués par l'inspection du travail, presque une centaine d'entreprises franches ont fait l'objet de mise en demeure de la part des services compétents du Ministère en charge du travail. (Cf. annexe 5)

Pour certaines régions, les contrôles se font de manière ponctuelle à la suite de constat de problèmes ou de conflits spécifiques ; pour d'autres, aucun contrôle n'est pratiquement effectué.

Les raisons évoquées sont les suivantes :

- Manque de ressources humaines :

L'inspection du travail ne dispose pas de ressources humaines suffisantes pour mener à bien leur mission, un inspecteur du travail opère pour 1591 travailleurs, ce qui met en relief l'insuffisance en terme d'effectif et la faible capacité de couverture territoriale; dans les services provinciaux et régionaux, on compte rarement plus de 2 inspecteurs du travail ; ainsi, à Antsirabe, on en compte juste 2.

- Insuffisance de moyens matériels :

Elle est également observée (papiers, véhicules...) ; or, l'article 235 alinéa 2 du code du travail prévoit que « Les autorités compétentes sont tenues de prendre les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail des facilités de transports nécessaires à l'exercice de leurs fonctions au cas où il n'existerait pas de facilités de transports publics appropriés ; et de rembourser aux inspecteurs du travail tous les frais de déplacement et les dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions ; la mise en œuvre de ces mesures est prise en charge par le budget de l'Etat. »

Cette disposition, conforme, par ailleurs, à la convention internationale du travail n° 81 sur l'inspection du travail n'a jamais reçu application à Madagascar.

- Insuffisance de communication entre les services provinciaux et le Département central du Ministère du travail, rendant ainsi difficile la résolution des problèmes rencontrés.

- Pratique délibérée favorisant l'ineffectivité de l'application de la législation en vigueur :

D'importantes critiques ont été émises par les travailleurs sur les activités de

contrôle des services de l' inspection du travail auprès des entreprises franches ; il s'agit notamment de la suspicion de pratique douteuse de la part de ces services rendant inefficaces les vérifications et les contrôles jugés sans suite palpable, des défaillances relatives à la communication des informations capitales, quant aux nouvelles dispositions réglementaires pouvant avoir un impact critique sur les conditions de travail au sein de l'entreprise, etc.

En somme, vu l'importance de l'existence de l'inspection du travail, cette dernière devrait avoir une capacité de contrôle suffisante et efficace ; ainsi, il doit y avoir un renforcement de leurs capacités de détection et de réaction face aux formes de gestion des ressources humaines en entreprises franches ; une collaboration entre les différents organismes existants doit être mise en oeuvre.

Par ailleurs, les intérêts des travailleurs et des employeurs sont tellement et naturellement distincts. ; les différends individuels sont portés aussi bien devant l'inspection du travail que devant le tribunal du travail.

B – L’Institut National du Travail (INTRA)

1 - Brève historique :

Avant 1980, il était assuré par un service de l'éducation ouvrière, qui avait pour rôle principal de vulgariser les textes sur le droit du travail, de mettre les travailleurs en connaissance de cause de la réglementation générale du travail. Il ne disposait pas d'un pouvoir de contrôle des entreprises en application d'une convention de partenariat avec le bureau international du travail.

En 1980, le service d'éducation ouvrière est devenu "centre national d'éducation ouvrière" (CNEO) ; ce centre, parmi ses missions, a assuré l'éducation permanente des ouvriers par le biais de leurs représentants : délégué du personnel et délégué syndical.

Et en 2003, l'institut national du travail a été substitué au centre national d'éducation ouvrière.

2 - Statut juridique :

L'institut national du travail est placé sous la tutelle technique du Ministère de la fonction publique du travail et des lois sociales.

Il a pour vocation principale d'éduquer et de former non seulement les travailleurs mais également les employeurs, leurs représentants et leurs organisations syndicales afin

d'améliorer leur environnement de travail et social.

3 - Objectifs (Article 189 du code du travail) :

L'institut national du travail vise principalement à :

- valoriser les ressources humaines ;
- renforcer la capacité des organisations d'employeurs et des travailleurs sur la promotion du dialogue social ;
- offrir aux dirigeants, aux cadres syndicaux et aux travailleurs une assistance technique et une formation générale dans les domaines du travail, de la gestion de l'entreprise, de l'économie et des conditions de travail ;
- mettre à leur disposition des prestations, des documentations et, notamment d'éditer un bulletin de liaison à destination des travailleurs et des employeurs ;
- effectuer des recherches sur le travail, notamment en matière d'hygiène et de santé au travail, d'environnement au travail ;
- contribuer à la création d'un observatoire statistique du travail et d'un centre de banque de données sur le travail.
 - constituer une banque de projets pour les travailleurs mis à la retraite ou licenciés en vue de leur réinsertion sociale.

L'institut national du travail participe également à la formation des contrôleurs et des inspecteurs du travail et collabore aux travaux de recherches effectués par les départements techniques du travail, de l'emploi et de la protection sociale (Article 190 du code du travail).

L'institut national du travail est ainsi appelé à renforcer les capacités de gestion des ressources humaines des entreprises en général et des entreprises franches en particulier (étude de poste de travail, etc.)

Il donne aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, aux dirigeants la possibilité de connaître leurs droits et obligations respectifs, de participer ainsi à la vie de l'entreprise.

D'ailleurs dans le domaine de l'éducation ouvrière, les services fournis par l'institut national du travail sont jugés relativement bons par les délégués du personnel des entreprises franches.

En matière de formation en hygiène, de sécurité et de prévention, l'éducation par les services de l'inspection du travail et par l'institut national du travail sera intégrée parmi

les mesures prioritaires à réaliser.

Néanmoins, il sera primordial de renforcer les capacités de l'institut national du travail, un programme de formation de formateurs devra être mis sur pied pour renforcer les compétences des ressources nationales de cet institut ; et, étant donné que les entreprises franches participent activement à la création d'emplois et à la stimulation de l'économie malgache, il faudrait que l'institut national du travail oriente plus ses activités dans ce secteur.

Paragraphe 2 : Les juridictions du travail

La juridiction du travail est une autorité judiciaire, seule, habilitée à interpréter les règles du droit du travail existantes.

Selon l'article 205 alinéa 2 du code du travail « Toute affaire déjà réglée au niveau de l'inspection du travail, portée devant le tribunal du travail, doit être déclarée irrecevable par ce dernier ».

A – Compétence de la juridiction du travail :

La juridiction du travail est appelée à connaître des conflits individuels de travail entre le travailleur et son employeur ; elle a qualité pour se prononcer sur les différends nés de l'interprétation de la loi ou de la convention collective ou des accords d'établissement ; sur les différends nés non seulement à l'occasion du contrat du travail, mais également du contrat d'apprentissage ; sur les différends non conciliés devant l'inspection du travail régulièrement saisie.

Elle connaît également des litiges relatifs à l'application des dispositions du code de procédure sociale ; cette compétence est d'ordre public ; or au cours de la procédure, l'exception d'incompétence peut être d'office soulevée par le juge.

En outre, l'article 207 du code du travail précise que cette juridiction a pour double mission d'abord de concilier ; ensuite de juger en cas d'échec de conciliation .En d'autres termes, le tribunal du travail est tenu d'abord à une tentative de conciliation ; en 1972, la Cour suprême a jugé que « cette formalité n'est prévue que pour les demandes principales et additionnelles et non pour les demandes reconventionnelles ou en compensation » (Soc 25/01/72) ; pourtant, l'omission de cette formalité n'entraînerait pas une nullité d'ordre public ; et en cas de tentative partielle ou infructueuse, l'audience fait suite immédiatement.

Les juridictions de travail statuent en 1^{er} et dernier ressort sur les demandes de re-

mise de certificat de travail ou de bulletin de paie et l'appel est impossible pour les jugements dont la demande est inférieure à 25 000 Fmg (5.000 Ar).

B – Juridictions de travail et entreprises franches :

Concernant les affaires touchant les entreprises franches, à cause de l'inexistence d'un recensement officiel de la jurisprudence, il est difficile de disposer d'une façon précise des statistiques y afférentes ; grossso modo, les litiges de travail soumis au tribunal se montent à 25 cas par trimestre¹.

Les motifs invoqués par les parties varient selon qu'il s'agit des plaintes déposées par l'employeur (vol, abus de confiance...) ou par le travailleur (licenciement abusif, coups et blessures volontaires, absence de préavis...)

Le tribunal compétent est celui du lieu de travail ; le travailleur peut saisir le tribunal de travail de son domicile ou celui du domicile de son employeur, après la rupture du contrat de travail. Il s'agit d'une faculté accordée au travailleur afin de lui éviter tous frais de déplacement.

A propos de la procédure, elle est simple, gratuite, efficace ; toutefois, une affaire portée en justice peut traîner, entre autres, en raison du surcroît des plaintes déposées.

Paragraphe 3 : Les Syndicats et le Comité d'entreprise

A – Les syndicats

I- Rôles :

Comme l'indique l'article 136 alinéa 2 du code du travail, les syndicats ont pour rôle principal de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs; l'objectif du mouvement syndical étant le progrès économique et social de ses membres.

Progrès économiques : touchant les salaires et ses accessoires, les intérêts de l'entreprise qui sont en relation directe avec ceux des travailleurs ou même avec ceux du pays.

Progrès sociaux : relatifs aux conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, les avantages sociaux, etc.

Les syndicats assistent leurs membres pour assurer la défense des intérêts individuels de ceux ci ; par l'intermédiaire de l'intersyndical et du délégué syndical, ils prennent

¹ Source : Tribunal du travail d'Antananarivo

la défense des intérêts collectifs ; primordialement, ils assistent les délégués du personnel dans leur mission.

Les syndicats dits représentatifs jouent un rôle particulier en ce qu'ils collaborent avec les pouvoirs publics dans la détermination de certains aspects des droits des travailleurs (salaire, etc.) ; cette représentativité repose sur un certain nombre de critères qu'ils doivent réunir pour avoir cette qualité : pour les syndicats des travailleurs (nombre des délégués du personnel élus, affiliation internationale, ...) ; pour les syndicats patronaux (effectifs, nombre de travailleurs déclarés à la caisse nationale de prévoyance sociale, nombre d'entreprises adhérentes, cotisations, etc.).

Actuellement, du côté des travailleurs, les organisations considérées comme les plus représentatives sont le TM¹, le FMM², le SEREMA³, le FISEMA⁴, le FISEMARE⁵, le SEKRIMA⁶ ; du côté patronal, le GEM⁷, GEFP⁸, FIVMPAMA⁹, CONECS¹⁰.

2- Conditions de formation et d'existence :

2.1- La liberté syndicale :

La liberté syndicale apparaît comme un facteur générateur de justice sociale et comme l'une des principales garanties d'une paix durable.

En même temps, la liberté syndicale est une condition sine qua non du tripartisme que l'organisation internationale du travail a inscrit dans sa propre structure en vertu de sa Constitution et a recommandé aux différents Etats : « sans liberté syndicale, la notion de tripartisme resterait vide de sens¹¹.

Outre le fait que le droit syndical et la liberté syndicale sont garantis par la Constitution malgache, le code du travail prévoit également des dispositions protectrices de ces droits (Article 137 à 152 du code du travail). C'est à travers celles-ci que sont mis en œuvre les principes prévus par la convention internationale n° 87 sur la liberté syndicale et la

¹ Tolon'ny Mpiasa

² Fikambanan'ny Mpiasa eto Madagasikara

³ Sendika Revolusionera Malagasy

⁴ Firaisan'ny Sendika Malagasy

⁵ Fivondronan'ny Sendika Malagasy Revolusionera

⁶ Sendika Kristianina Malagasy

⁷ Groupement des Entreprises de Madagascar

⁸ Groupement des Entreprises Franches et Partenaires.

⁹ Fivondronan' ny Mpandrahaharaha Malagasy

¹⁰ Conseil national économique et social

¹¹ La liberté syndicale (Recueil des décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'Administration du BIT)

protection du droit syndical de 1948 ; par celle n° 98 sur le droit d'organisation collective et de négociation collective de 1949¹.

Selon l'article 137 alinéa 1 du code du travail : « Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières, ou de ne pas s'affilier. »

L'adhésion à un syndicat des travailleurs ou à une organisation professionnelle d'employeurs est libre et toute forme de discrimination, en l'espèce, fondée sur l'age, le sexe, la religion, l'origine ou la nationalité est interdite.

L'article 141 du code du travail stipule que les travailleurs sont protégés contre tous actes de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi : « Il est interdit de subordonner l'emploi d'un travailleur à son affiliation ou à la cessation de ses activités au sein d'un syndicat ; congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tout autre moyen, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales » ; à ce titre, l'appartenance ou l'activité d'un salarié au sein d'un syndicat ne peut être pris en compte pour son embauche ou son licenciement dans l'entreprise.

En France par exemple, la loi du 21/03/1884 proclama la liberté syndicale ; cette loi reconnaît aux syndicats le droit de se constituer, la faculté pour les travailleurs ou les employeurs de s'affilier ou non à quelque syndicat que ce soit ; ainsi, toute discrimination entre un salarié syndiqué et un salarié qui ne l'est pas est rigoureusement prohibée².

Au Zimbabwe, l'article 56 de la loi de 1994 sur les zones franches d'exportation stipule que "La loi de 1985 sur les relations professionnelles ne s'applique pas..." ; par voie de conséquence, les travailleurs des zones sont privés du droit de liberté syndicale et de négociation collective ; la loi avait supprimé les mesures de protection contre la discrimination et les pratiques déloyales du travail ; les dispositions y afférentes ont suscité beaucoup de critiques de la part du syndicat et, conformément à une convention conclue avec le gouvernement, elles ont été changées.

Au Panama, un décret a été promulgué en 1996³ pour faciliter la création d'entreprises dans les zones. Ce décret visait à restreindre l'influence des syndicats dans les zones en indiquant que « Les entreprises des zones n'avaient pas l'obligation de négo-

¹ Loi N°56-416 du 27/04/1956 tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

² Les salariés - Droits et obligations DLE 136 635

³ Loi N° 1 du 11/01/1996

cier ou de conclure des conventions collectives au cours de leurs cinq premières années d'activité ».

Le décret ayant fait, également, l'objet de plusieurs critiques, le gouvernement a été contraint de le modifier plusieurs fois¹ de façon à ce que les libertés syndicales soient de nouveau reconnues ; toutefois, il reste sujet à controverse et la liberté syndicale n'est pas vraiment établie dans les zones ; dans les zones franches de Panama, en 1998, il n'existe qu'un syndicat ; une seule convention collective y était en vigueur.

Au Sri Lanka, les représentants syndicaux ont fait observer que s'il est vrai que la liberté syndicale est reconnue à Sri Lanka et qu'elle devrait s'appliquer également dans les zones franches, il est difficile pour les syndicalistes de s'y rendre car le personnel de sécurité leur en interdit l'accès.

A Madagascar, le taux d'adhésion des salariés des entreprises franches dans les syndicats est seulement de 14% ; ce taux ne reflète pas l'implantation réelle des syndicats dans les entreprises franches, il existe des cas des syndiqués préférant rester inactifs ; ils n'adhèrent pas généralement à un syndicat par manque d'intérêts et, surtout par peur de représailles de la part de leur employeur. Cependant, du point de vue des responsables syndicaux, au regard du nombre de syndicats de base implantés et du nombre d'entreprises d'accueil, le secteur des entreprises franches compte plus d'implantations comparativement aux autres secteurs.

Plusieurs raisons sont à l'origine de cette faiblesse :

- le manque d'intérêt des travailleurs pour l'adhésion aux syndicats²
- les difficultés d'accès à la formation syndicale et le non respect des droits relatifs à l'exercice des fonctions syndicales
- la réticence des employeurs à la promotion du dialogue avec les syndicats et les délégués du personnel
- l'insuffisance de connaissances de la législation du travail au niveau des responsables syndicaux
- la faiblesse de mobilisation par les responsables syndicaux ; ces derniers reconnaissent que la tendance revendicatrice qui a prévalu auparavant n'a pas facilité le développement

¹ Lois N° 2 du février 1996 et N° 3 du 7 janvier 1997

² La méconnaissance et la négligence des intérêts résultant de l'adhésion des travailleurs à un syndicat minimisent la volonté des autres travailleurs à s'y affilier

du dialogue avec les employeurs, ainsi que leurs faiblesses en matière de négociations collectives - la création prolifique de syndicats ne remplissant pas les critères requis pour un syndicalisme professionnel ; quelques syndicats sont mal structurés et fragmentés.

En outre, seules $\frac{1}{3}$ des entreprises franches admettent les absences relatives aux fonctions syndicales ; dans les autres entreprises, les employeurs n'acceptent même pas l'existence d'organisation syndicale et de délégués du personnel ; or, le législateur permet au syndicat d'exercer leurs activités de promotion et de défense des intérêts au sein des entreprises ; les contraintes liées aux impératifs de production constituent les motifs du refus.

Par ailleurs, la grande majorité des travailleurs ignorent les protections dont peuvent bénéficier leurs représentants en cas de licenciement ; seulement, une infime partie (5,3%) est informée sur la possibilité d'intervention des syndicats¹.

2.2- L'exercice du droit syndical :

A Madagascar, selon l'article 136 du code du travail : « L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution » ; les travailleurs ont, en effet, la libre faculté, sans autorisation préalable, de participer à la création d'un syndicat, et d'adhérer ou non à l'organisation de leur choix sous réserves des limitations prévues dans les statuts du syndicat ; la seule condition exigée étant le dépôt du statut auprès de la Mairie ou du Faritany.

Comme il a été déjà évoqué, le taux d'adhésion des salariés des entreprises franches dans les syndicats est seulement de 14% ; ils sont, ainsi, faiblement représentés. L'affiliation reste peu élevée ; ils n'y ont recours qu'en cas de conflit de travail.

Il importe de noter qu'un syndicat spécifique aux entreprises franches, du secteur textile, vient d'être créé « Sendika Textile Malagasy ou STM » ; afin de mieux assurer la défense des intérêts des travailleurs de cette branche, cette nouvelle organisation devrait orienter beaucoup plus ses actions vers le renforcement des capacités de leurs membres dirigeants.

En Chine, la Fédération des syndicats (ACFTU) encourage la formation des syndicats dans les entreprises des zones et dans celles hors zones. Un double objectif est privilé-

¹ Source : Enquête GEC, 2004

gié : coopérer avec les investisseurs et assurer la protection des travailleurs. Les syndicats des zones s'occupent principalement du règlement des conflits ; les travailleurs peuvent former au niveau de l'entreprise des comités de règlement des conflits. Par exemple, à Shekou, il existe un service de règlement des conflits en matière syndicale qui fonctionne 24 heures sur 24. Selon l'ACFTU, le taux de syndicalisation dans des zones plus anciennes et plus importantes, comme Dalian, Tianjin et Shekou, est compris entre 80 et 98 % mais, dans l'ensemble, il n'existe de syndicats que dans 30 % environ des entreprises à capitaux étrangers établies dans les zones franches¹.

Au Bangladesh, les zones franches d'exportation sont exclues de la portée de l'ordonnance de 1969 sur les relations professionnelles qui consacre les droits d'organisation et de négociation dans d'autres secteurs ; le Guide sur les investissements indique que la loi interdit la création de syndicats dans les zones. La commission des experts pour l'application des conventions et recommandations et le comité de la liberté syndicale du conseil d'administration du bureau international du travail ont estimé que cette disposition allait à l'encontre de la convention n° 87 qui consacre le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et celui de s'affilier à ces organisations.

Au Mexique, certes la législation garantit les mêmes droits syndicaux à tous les travailleurs ; les travailleurs des zones franches (maquiladoras) se heurtent à des obstacles importants suscités par les employeurs, avec la complicité tacite des autorités locales, lorsqu'ils veulent constituer des organisations syndicales ; sur ce fait, le comité de la liberté syndicale du conseil d'administration du bureau international du travail a recommandé que «Les travailleurs des zones franches d'exportation malgré les arguments économiques souvent mis en avant doivent comme tous les autres travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, jouir des droits syndicaux prévus par les conventions sur la liberté syndicale ».

Dans un cas relatif à des violations des droits syndicaux, le comité a rappelé que les normes contenues dans la convention n° 87 s'appliquent à tous les travailleurs « sans distinction d'aucune sorte » et a demandé au gouvernement de modifier la législation en vue de garantir aux travailleurs le droit d'organisation et de négociation collective, conformément aux conventions n° 87 et 98².

¹ Enquête du BIT en Chine en 1998

² La liberté syndicale (Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'Administration du BIT)

En République dominicaine, en vertu de la loi 16-92 portant code du travail « La constitution de syndicats est libre » ; or, en 2002, la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) a soumis au gouvernement des commentaires sur la résistance opposée par certaines entreprises de zone franche à la constitution de syndicats et à la non reconnaissance de la protection syndicale par ces entreprises ; concernant cette constitution de syndicats dans les zones franches, selon les informations communiquées par le gouvernement de la République dominicaine, 8 conventions collectives sur les conditions de travail ont été conclues entre les entreprises de zones franches et les syndicats qui y sont implantés dont la signature en avril 1994 d'un accord tripartite visant à harmoniser les relations du travail dans ces types d'exploitation ; il existe 148 syndicats dans les diverses zones franches du pays¹.

2.3 - Les activités syndicales :

A Madagascar, dans l'ensemble, les activités syndicales exercées au sein des entreprises franches sont encore relativement faibles, vu le taux de syndicalisation précité, même si un « regain de dynamisme » du mouvement syndical est actuellement perceptible; il s'agit de la création d'une nouvelle organisation exclusivement destinée aux travailleurs du secteur textile (STM ou Sendika Textile Malagasy) ; de la participation des syndicats à des négociations qui portent non seulement sur les salaires, la protection sociale,... mais également sur la compétitivité et la productivité ; sur ce point, ils doivent disposer des connaissances et des facultés analytiques nécessaires.

D'ailleurs, nombre de travailleurs prennent de plus en plus conscience de la nécessité des syndicats pour assurer la défense de leurs intérêts.

A Maurice, l'activité syndicale est forte dans certains secteurs de l'économie ; ce n'est pas le cas dans les zones franches d'exportation : 9 % seulement des 74 487 travailleurs des zones franches d'exportation étaient syndiqués en 1998.

Au Costa Rica, les activités syndicales ne sont pas très développées et les zones franches n'y font pas exception : cela est, surtout, dû par l'existence « d'associations solidaristes » qui prévoient pour les travailleurs d'une entreprise des systèmes d'épargne et d'assistance mutuelle qui sont alimentés par des cotisations prélevées sur les salaires des

¹ Application des normes internationales du travail, 2004 - CIT, 92^e session, 2004

travailleurs et par des cotisations versées par l'employeur. Malgré cela, le gouvernement de Costa Rica continue à protéger les personnes qui adhèrent à un syndicat.

Concernant les cotisations syndicales, elles sont fixées par le règlement de l'organisation syndicale, doivent être réglées directement par le travailleur et ne peuvent faire l'objet d'un prélèvement par l'employeur sur le salaire ; selon l'article 141 alinéa 2 du code du travail « Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieu et place de celui-ci »

B – Le Comité d’entreprise :

Selon l'article 159 du code du travail : « Il est institué, dans toutes les entreprises assujetties au code du travail et occupant plus de cinquante (50) travailleurs permanents, un comité d’entreprise¹. »

Le comité d’entreprise est, organe consultatif bipartite, une plate-forme de négociation, de dialogue et de collaboration intervenant dans le cadre de l’entreprise. Il est consulté et émet son avis sur toutes les questions intéressant la vie des travailleurs : conditions de travail, affaires sociales et culturelles, hygiène, sécurité, santé et environnement du travail, licenciement individuel ou collectif pour motif économique, différend du travail.

Il a surtout pour rôle de veiller à l’application des lois et règlements en vigueur, d’émettre des propositions pour l’amélioration du fonctionnement de l’entreprise. A ce titre, il peut contribuer activement à l’amélioration des relations de travail dans l’entreprise qu’elle soit régie par le régime de zone franche ou par celui du droit commun.

A l’instar des délégués du personnel, délégués syndicaux, ... (travailleurs protégés par la Loi) ; tout licenciement d’un membre du comité d’entreprise envisagé par l’employeur doit être obligatoirement soumis à la décision de l’inspecteur du travail qui doit intervenir dans un délai de quarante cinq (45) jours. La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du comité d’entreprise pendant une durée de six (6) mois à partir de l’expiration de leur mandat et, des candidats aux fonctions de comité d’entreprise dès le dépôt des candidatures et pendant une durée de trois (3) mois après le scrutin (Article 165 du code du travail).

¹ Titre V, Chapitre III, C.Trav

Dans les entreprises franches malgaches, l'institution du comité d'entreprise n'a pas encore reçu une application effective ; le décret y afférent n'ayant été pris que l'année 2005¹.

¹ Décret n°2005-728 du 08/11/05

DEUXIEME PARTIE

* * *

EFFECTIVITE DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES

1- Présence de divers facteurs de problèmes

Plusieurs hypothèses peuvent être envisagées comme sources de problèmes de gestion des ressources humaines dans les entreprises franches.

1.1- Facteurs économiques et institutionnels :

1.1.1- Facteurs économiques

Il s'agit de la pauvreté qui stagne actuellement à Madagascar : les statistiques démontrent que le ratio de pauvreté est de 74,1 %¹.

Quant au profil, les salariés des entreprises franches sont généralement issus de familles plus ou moins défavorisées dont la taille moyenne d'un ménage s'élève à 3 à 4 personnes.

Cette situation peut nécessairement amener l'employeur à maltraiter ses subordonnés, situation qui risque de s'aggraver pour différentes raisons (croissance du chômage...) vu l'état précaire actuel du marché du travail à Madagascar.

1.1.2- Facteurs d'ordre institutionnel

Ils ne peuvent pas non plus être éludés ; les organismes chargés du problème d'emploi à Madagascar ne sont pas matériellement bien équipés, pas tellement actifs par rapport à ceux de l'extérieur ; certains travailleurs soupçonnent même l'existence de la corruption au niveau de certains de ces organismes.

1.2- Facteurs socioculturels et éducationnels

1.2.1- Statut socio-économique des femmes

Les femmes font partie des groupes sociaux sensibles et ont parfois des problèmes d'accès à un emploi décent ; de ce fait, elles sont obligées parfois de se ruer vers les métiers de zone franche.

¹ Enquête INSTAT / DSM 2004

1.2.2- Facteur éducationnel

Heureusement, les salariés des entreprises franches ont un niveau d'instruction assez élevé puisqu'ils avaient fait, en général, les classes secondaires du premier cycle.

Au contraire, la méconnaissance du droit du travail semble bien être un grand obstacle, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, surtout dans la perspective de revendication de leurs droits respectifs ; cela constitue dès lors des sources de conflits entre les deux parties.

1.3- Facteurs d'ordre culturel et relationnel

Ils peuvent également être constitutifs de problèmes, les employeurs (souvent étrangers) et les travailleurs sont parfois issus d'un milieu culturel différent.

Ainsi, des employeurs asiatiques habitués à un rythme de travail élevé, à une législation de travail plus souple dans leur pays d'origine, trouvera que les travailleurs malgaches sont lents, voire paresseux.

Par ailleurs, à cause des barrières linguistiques et culturelles, les positions conflictuelles sont renforcées parfois par la difficile communication entre les employeurs et les travailleurs : les chinois parlent à peine l'anglais et pas du tout le français ou le malgache.

De telles situations engendreront forcément des conflits sociaux.

2- Primauté de la production

Dans les entreprises franches, la production prime sur toute autre considération ; les travailleurs sont obligés d'atteindre « le principe des objectifs ou targets ».

Pour y parvenir et pouvoir honorer à temps les commandes reçues, les employeurs sont contraints de déroger à certaines règles du droit du travail, en forçant par exemple leurs salariés à produire au delà des heures légales du travail.

Pour palier ces problèmes, l'actuel code a disposé dans son article 58 que « La fixation des objectifs ou targets et quota relève de la commission paritaire d'arbitrage dans les zones ou entreprises franches concernées » et « seront punis d'une amende de 5 hetsy Ariary ou 2 500 000 Fmg à 2 Tapitrisa Ariary ou 10 000 000 Fmg, tout employeur qui aura imposé au travailleur des objectifs ou « targets » et quotas excédant ceux fixés par la Commission paritaire d'arbitrage des entreprises et zone franche » (Article 257 alinéa 4 du code du travail), cette commission n'étant pas encore instituée jusqu'à maintenant.

Le fait de clarifier les normes de production surtout pour les ouvriers payés aux pièces s'avérera, ainsi, nécessaire afin de diminuer les conflits sociaux au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE 1 : CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES DES ENTREPRISES FRANCHES

Plusieurs problèmes sont soulevés soit au niveau de leurs conditions de travail (régies par le code du travail) soit au niveau de leurs conditions sociales (régies par le code de prévoyance sociale)

SECTION 1 : EMBAUCHE

Paragraphe 1- La politique de recrutement

Le phénomène est ici plutôt inversé, les chefs du service personnel des entreprises franches ont toujours tendance à recruter des femmes qui sont d'après eux, faciles à gérer, plus flexibles face aux contraintes du travail, et surtout plus productives par rapport aux hommes. Statistiquement, 71%¹ du personnel des entreprises franches sont des femmes.

Le système de recrutement dans ce secteur se fait, en général, par l'exigence d'un certain diplôme, en fonction du poste disponible et/ou par des tests psychotechniques (système de couleurs, de dessins...)

Aussi bien dans la capitale que dans les provinces, le recrutement des travailleurs (journaliers ou temporaires) qui attendent à l'entrée des usines est pratiqué dans 27 % des cas ; l'embauche par voie de relation personnelle représente 37 % ; au contraire, le système des petites annonces est peu utilisé en matière d'appel à candidature¹.

Avant de procéder à un tel recrutement, toutes les entreprises doivent souscrire aux formalités d'enregistrement des offres d'emploi auprès du service de l'emploi de la direction provinciale sauf pour celles qui avaient fait des annonces formelles dans les journaux ; cette obligation étant méconnue, en fait, les textes de 1964 s'y rapportant ne sont pas respectés par la plupart des entreprises franches. Ces entreprises doivent également faire une déclaration systématique d'embauchage et de débauchage auprès de la caisse nationale de prévoyance sociale.

Par ailleurs, en raison du surcroît des commandes reçues, les entreprises franches procèdent parfois à un recrutement de travailleurs saisonniers, sans en faire la déclaration auprès du service de l'emploi.

¹ Enquête GEC, 2004

Enfin, il y a lieu de noter que 42 % des entreprises franches² recrutent des personnes handicapées, le respect de leurs droits au travail est ainsi observé, ce qui constitue un point positif pour l'éradication de la discrimination en matière sociale.

Paragraphe 2 - La rédaction du contrat de travail (Cf. annexe 6)

A – Importance du contrat de travail

« Le contrat de travail constitue la source essentielle des relations individuelles du travail² » ; c'est la matérialisation du lien de droit existant entre le travailleur et l'employeur.

Il est très important compte tenu de la complexité des problèmes relatifs au rapport de travail. Grâce au contrat de travail, l'employeur comme le salarié se trouvent chacun face à ses devoirs ; le respect par le salarié de ses devoirs équivaut au respect des droits de l'employeur et inversement.

Bien qu'il soit normalement négocié, il s'agit le plus souvent d'un contrat d'adhésion, le salarié adhérant tout simplement aux stipulations proposées par son futur employeur.

1- Problèmes de fond :

Normalement, le contrat de travail³ doit préciser au moins la fonction, la catégorie professionnelle, l'indice minimum de classification, et le salaire. Or, il est constaté que les contrats de travail passés par les salariés des entreprises franches contiennent parfois des irrégularités non conformes à la législation en vigueur (classification professionnelle erronée, existence d'abus dans le domaine de l'essai, etc.)

Un contrat de travail comporte les engagements respectifs de l'employeur et du salarié, il définit les conditions de travail de ce dernier, il participe de ce fait à la détermination de sa situation.

2 – Problèmes de forme :

Un contrat de travail est constaté par un écrit : la forme du contrat est généralement

² Enquête GEC, 2004

² Le Droit Malgache du Travail (CMPL 1979) - A.Raharinarivonirina - A.Bertone

³ Arrêté 2189-IGT du 5/11/53 modifié par arrêté 067-VP/TR du 21/11/58 fixant les formes et les modalités d'établissement du contrat de travail et de l'engagement à l'essai

respectée : 86%¹ de salariés en entreprises franches sont titulaires de contrat de travail, ce qui traduit en effet une sécurité juridique de l'emploi pour ces salariés.

Toutefois, des anomalies sont constatées : outre le fait que 10 % des travailleurs travaillent sans contrat de travail, il y a également ceux qui disposent de contrats mais de « contrats de travail non écrits » ; ce sont généralement les travailleurs saisonniers. Dans ce cas, en matière de preuve, l'article 6 alinéa 5 du code du travail a trouvé une solution en ce qu' « En l'absence de contrat par écrit, son existence peut être prouvée par tous les moyens ».

B - Effets

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique qui définit les obligations réciproques des parties : le travailleur doit fournir le travail que l'employeur attend de lui et l'employeur doit fournir la nature du travail stipulée au contrat et payer les droits corrélatifs à sa qualité de travailleur notamment le salaire qui est la contrepartie du travail fourni.

L'employeur doit garantir au travailleur des conditions d'exercice convenable, traiter celui-ci avec humanité, ne lui imposer des travaux au dessus de ses forces et assurer des conditions d'hygiène et de sécurité, veiller également à la moralité des conditions de travail, surtout pour les femmes.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société..., tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

En outre, dans son article 9, le code du travail stipule que les travailleurs engagés à la journée au même poste de façon intermittente pendant 6 mois successifs pour le compte d'un même employeur et totalisant en moyenne 20 jours de travail dans le mois sont considérés comme étant liés par un contrat à durée indéterminée.

Il importe de signaler que ce sont les contrats à durée indéterminée qui constituent le type ordinaire de contrat pour les salariés des entreprises franches sauf pour les cadres (contrat à durée déterminée).

Dans les entreprises franches, une autre forme de contrat de travail, selon les enquêteurs, est pratiquée à l'encontre des salariés qui effectuent des horaires non permanents

¹ Enquête GEC, 2004

(par rotation) pour une durée de 1 an renouvelable : « les contrats à durée indéterminée à temps partiel ».

Un contrat à durée déterminée qui se caractérise par la fixation d'un terme ou d'un événement dont la survenance future est certaine ne peut excéder 2 ans. L'actuel code donne plus de précisions dans son article 8 alinéa 5, « Le contrat à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois se transforme automatiquement en contrat à durée indéterminée après 2 renouvellements », et selon son alinéa 6, « La réembauche au même poste d'un travailleur lié par un contrat à durée déterminée après une période de rupture ne dépassant pas un mois est considéré comme un renouvellement du contrat. »

Paragraphe 3- L'engagement à l'essai

Il permet à l'employeur de vérifier les connaissances que possède le travailleur, à ce dernier d'apprécier les conditions de travail, l'environnement social dans l'entreprise. Il a pour raison d'être pour l'employeur de juger les valeurs professionnelles du nouveau personnel engagé en prenant en compte ses fonctions et sa catégorie professionnelle.

L'article 35 du code du travail prévoit que l'engagement ou le renouvellement de l'engagement à l'essai doit être stipulé par écrit, en précisant au moins le poste à pourvoir, la durée, le salaire et la catégorie professionnelle ; l'essai ne se présume pas. Pendant la durée de l'essai, le travailleur peut prétendre à tous les droits corrélatifs à sa qualité et bénéficie des mêmes conditions de travail, de la même protection sociale qu'un travailleur confirmé ; seulement, le contrat à l'essai peut être résilié par chacune des deux parties sans préavis et sans qu'aucune d'elles ne puisse prétendre à aucune indemnité notamment l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement. Cette durée ne peut toutefois dépasser 6 mois.

L'article 36 du code du travail précise qu'il est renouvelable une seule fois ; l'employeur abuse de l'engagement à l'essai en le renouvelant plusieurs fois. L'abus a pour but de pouvoir renvoyer à tout moment le travailleur en essai sans avoir à payer les droits de celui-ci en prétendant que l'essai n'est pas à chaque fois concluant. Pour remédier à cette situation défavorable au travailleur, l'article 40 du code du travail dispose que l'inspecteur du travail est habilité à constater tout abus dans le domaine de l'essai.

A titre de preuve, la référence à une convention collective peut suffire dans certains cas pour prouver l'existence de l'essai, si celle ci le prévoit ; sinon, en l'absence d'un écrit ou d'une référence expresse à une convention collective, l'essai est réputé inexistant et le travailleur est alors en présence d'un contrat à durée indéterminée avec tous les droits y afférents.

Aussi bien dans le code de 1995 que dans le code actuel, il est prévu que constitue une cause de suspension du contrat d'engagement à l'essai, la durée d'absence du travailleur en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à la période restant à courir. Pendant cette durée de suspension, l'employeur a surtout l'obligation de verser au travailleur dans la limite d'un mois une indemnité égale au montant de sa rémunération, et qu'à l'expiration de la suspension, l'engagement à l'essai est prorogé pour une durée correspondant à la durée de l'essai qui restait à courir avant la suspension (Article 39 alinéa 2 et 3 du code du travail)

Paragraphe 4- Les classifications et catégories professionnelles

Un travailleur devra nécessairement être classé dans une catégorie professionnelle déterminée en fonction de sa qualification professionnelle ; cette catégorie professionnelle est fondamentale dans la mesure où elle est nécessaire en matière de détermination du préavis, et de dommages intérêts pour licenciement abusif.

La classification professionnelle¹ est, quant à elle, utile pour déterminer quel genre de travail l'employeur devra fournir au travailleur et que ce dernier devra exécuter.

Généralement, le contrat de travail prévoit la qualification et la catégorie professionnelle du travailleur en question ; cette dernière ne correspond pas toujours au poste réellement occupé ; à titre d'exemple, une machiniste doit en principe relever de la catégorie OS1² ; pratiquement, elle se trouve dans la catégorie M 1³ ; il y a ainsi une inadéquation de la classification professionnelle du travailleur à la qualification et à l'emploi réel prévu par les textes, ce qui est anormal, au regard du droit du travail.

¹ Arrêté 278-IGT du 05/02/54 fixant à Madagascar et Dépendances les classifications professionnelles des travailleurs dans les différentes branches d'activités (J.O du 06/02/54) et Arrêté 1891-IGT du 16/08/55 fixant les classifications professionnelles des travailleurs occupants les emplois relevant des Industries textiles (JO du 27/08/55)

² Ouvrier spécialisé

³ Manœuvre

D'ailleurs, les textes existants ne répondent plus aux postes réels de production (confection, habillement) ou à la technologie en cours compte tenu de leur ancienneté, ou encore au progrès des technologies, de l'information et de la communication (TIC) qui sont de plus en plus adoptées par un nombre croissant d'entreprises franches.

SECTION 2 : EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Paragraphe 1 – La détermination de salaire

« La détermination des salaires que les ouvriers africains devraient recevoir dépend pour une large part du niveau de vie auquel on considère que leur revenu doit leur permettre d'atteindre »¹.

Pour J.A. Noon (La mécanique des bas salaires en Afrique noire), cette situation doit être corrigée en élargissant la conception du niveau de vie par le calcul de l'indice du coût de la vie en fonction desquels seraient établis les salaires. Actuellement, sa vision semble être une bonne solution surtout pour les salariés des entreprises franches malgaches, à condition que ceux-ci soient de bonne qualification ; c'est l'une des voies pour l'amélioration du niveau des salaires.

Le paiement de salaire est la principale obligation de l'employeur en contrepartie de la prestation de travail fournie par le travailleur ; le taux de rémunération doit respecter le SME ou le Salaire Minimum d'Embauche². Le salaire minimum d'embauche prévu par l'article 55 du code du travail est respecté par les employeurs des entreprises franches.

A – Le salaire de base

Dans certaines entreprises franches, il n'est pas forfaitaire, il se calcule en fonction de la production réalisée par les travailleurs ; le salaire proprement dit que perçoit le travailleur dépend de la production quantitative réalisée par celui-ci : c'est le “salaire au rendement”. Ce système de rémunération lié au rendement et au résultat a été inventé par l'américain “Taylor”.

94% des entreprises franches choisissent le système de rémunération au temps et 6 % celui de la rémunération aux pièces³ : le paiement de cette dernière se fait suivant le

¹ Le travail en Afrique Noire (Avril 1952)

² Décret n° 2006 – 096 (Cf. annexe 7)

³ Source : Enquête GEC, Octobre 2004

nombre de pièces produites et le calcul se fait en fonction des objectifs et des normes de production fixées. Cette technique présente beaucoup d'avantages pour l'employeur, il favorise l'élément de survie des entreprises franches qu'est la productivité, en incitant les travailleurs à fournir toujours plus, pour pouvoir honorer à temps les commandes. Néanmoins, il présente des inconvénients à l'égard des travailleurs en ce qu'il entraîne une exploitation abusive de la force physique de ceux-ci.

Quoi qu'il en soit, selon l'article 57 du code du travail « La rémunération du travail à la tâche, aux pièces ou au rendement doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue ». Le travailleur doit donc percevoir au minimum, quelque soit l'accord des parties sur le taux à allouer par pièce ou par tâche, un salaire équivalent à celui du travailleur de la même catégorie professionnelle et rémunéré au temps (CA 29/06/1989 TPOM 2/07/90 p.256)

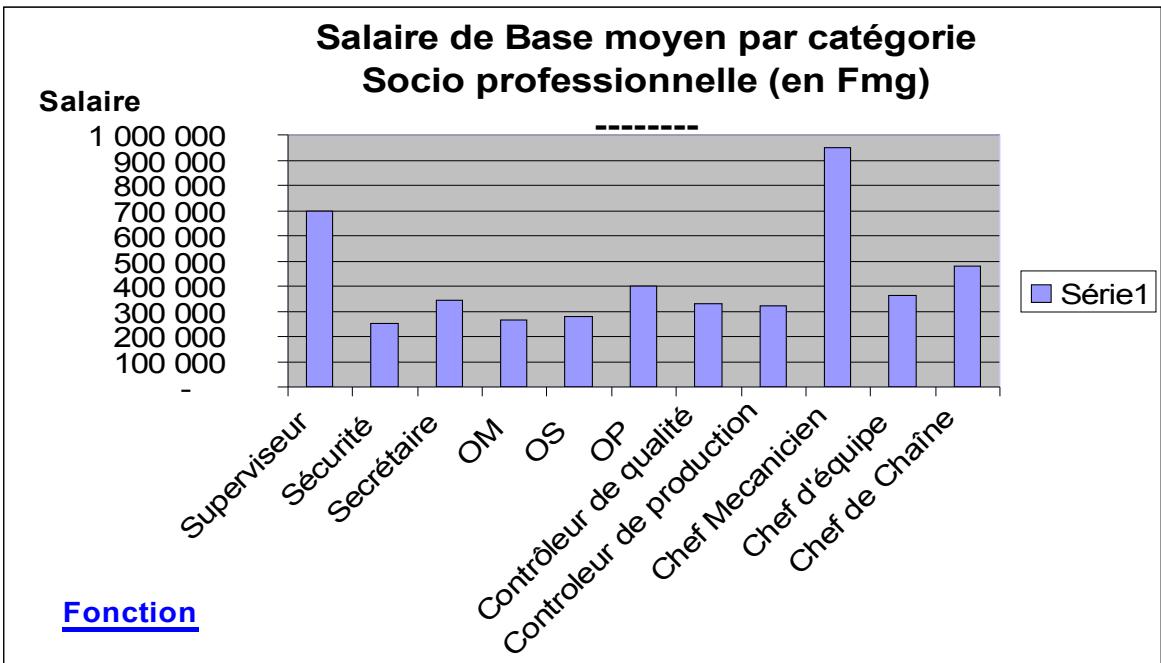
D'après les enquêtes effectuées par le bureau international du travail à Madagascar, en 2004, le salaire brut moyen le plus élevé se trouve dans la branche bois et celui le plus bas dans celle de la chimie ; en outre, il a observé que les salaires perçus par les hommes sont beaucoup plus élevés par rapport à ceux perçus par les femmes.

Rémunération des ouvriers et des employés en FMG

	HOMME	FEMME	Rapport H/F
Salaire de base moyen	310.053	288.267	1, 08
Salaire brut	448.723	428.099	1, 05
Primes et gratifications	38.660	36.918	1,05
Heures supplémentaires	89.098	78 327	1,07
Autres avantages	18.732	25 302	0,74

Source : Enquête GEC, Octobre 2004

Les salaires de base moyens que perçoivent les travailleurs de la catégorie professionnelle OS sont beaucoup plus bas malgré le fait qu'ils effectuent les tâches les plus dures ; heureusement, le niveau des salaires dans le secteur des entreprises franches correspond, en général, aux barèmes prévus par les textes en vigueur.



B – Les accessoires de salaire

Ils n'acquièrent un caractère obligatoire pour l'employeur que s'ils sont prévus par le contrat de travail individuel, les conventions collectives, ou par les textes en vigueur ou devenus des usages professionnels.

Certaines entreprises franches offrent des avantages en nature à titre d'aides sociales à leurs salariés (médicaments, produits de première nécessité...); la plupart d'entre elles ne leur offrent que des primes (de production¹, d'assiduité), des indemnités (de transport), parfois des gratifications et des avantages sociaux comme les indemnités de logement, les indemnités de déplacement, etc. Quid de la prime de pénibilité puisque compte tenu des conditions de travail souvent difficiles, les travailleurs des entreprises franches devraient pouvoir bénéficier d'une telle prime.

Concernant le paiement du salaire et de ses accessoires, ils doivent être en principe alloués, si le paiement se fait mensuellement, au plus tard huit jours après la fin du mois de travail et les retards de paiement non justifiés par la force majeure donneront lieu à une majoration selon le taux d'intérêt légal en vigueur.

Il ne faut pas oublier que la créance de salaire des salariés et apprentis est privilégiée sur les meubles et immeubles du débiteur, donc de l'employeur dans les conditions prévues par les textes.

Par ailleurs, les techniques de calcul de salaire sont méconnues par les travailleurs des entreprises franches en général ; la meilleure solution serait de ce fait de contrôler la

¹ Ou prime de rendement ou bonus

fiabilité et la régularité du système de paie, autrement dit de vérifier l'état mensuel de paie, d'assurer le contrôle et le suivi des calculs des heures supplémentaires, des heures de nuit, etc.

Les taux de salaire font partie des éléments qui entrent en compte pour les investisseurs étrangers dans le choix du lieu de production en prenant en considération le pays où la main d'œuvre est bon marché. Partout dans le monde, l'appointement des salariés des zones franches est une question difficile à analyser ; il revêt plusieurs figures dont :

- des salaires minima s'appliquent dans la plupart des zones, il s'agit soit du taux national, soit de celui fixé spécifiquement pour la zone
- la rémunération nette des salariés des zones franches d'exportation est en règle générale plus élevée que le salaire minimum puisque les entreprises ont habituellement recours à des systèmes de paiement à la pièce ou sous forme de primes
- dans certains pays, les coûts unitaires de main d'œuvre sont plus élevés parce que les employeurs des zones franches accordent souvent des avantages non salariaux et d'autres prestations en sus du salaire de base.

Ainsi, le Bangladesh est un pays doté de zones dans lesquelles le salaire minimum national ne s'applique pas ; c'est l'administration des zones qui établit un salaire minimum spécifique pour les zones et par rapport aux autres pays voisins, les salaires dans ce pays restent très attrayants.

La République dominicaine est également un pays qui prévoit pour les zones un salaire minimum différent du salaire minimum national.

Dans certains pays, le salaire minimum dans les zones est inférieur au salaire minimum national comme au Panama et au Costa Rica.

A Madagascar, les entreprises franches sont encore régies par le salaire minimum national qui n'est pas du tout satisfaisant pour les travailleurs compte tenu de la pénibilité de leur emploi.

En outre, selon l'article 57 alinéa 3 du code du travail : « Les taux minima des salaires ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche, aux pièces, ou au rendement sont affichés aux bureaux des employeurs et aux lieux de paie du personnel » ; pratiquement, certaines entreprises franches malgaches ne respectent pas ces formalités.

Paragraphe 2- Les heures supplémentaires

A – Le régime des heures supplémentaires

La durée légale du travail des salariés, pour ceux qui travaillent à temps, à la tâche ou aux pièces ne peut excéder 173,33 heures par mois.

Les heures supplémentaires¹ se définissent comme étant les heures effectuées au-delà de cette durée légale de travail.

Les salariés des entreprises franches travaillent à temps plein de 8 heures à 10 heures par jour ; mais en raison du surcroît des commandes, les heures de travail peuvent atteindre jusqu'à 10 heures à 12 heures par jour.

En principe, les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 20 heures par semaine et son exécution est soumise à autorisation préalable de l'inspecteur du travail ; sans cette autorisation, une société ne peut obliger son salarié d'effectuer des heures supplémentaires. Dans un arrêt social de la Cour d'Appel du 4 septembre 2003, Société FLORÉAL contre Razanakolona Alberthine Elinah, il a été décidé que « Faute d'autorisation, ladite société ne peut imposer à son salarié d'accomplir des heures supplémentaires ; en effet, le licenciement décidé pour ce motif est abusif ». Le salarié qui refuse d'effectuer des heures supplémentaires non autorisées, non prévues ou au delà du chiffre légal, n'est pas alors fautif et ne saurait être licencié ou sanctionné.

Par la forte croissance des commandes reçues par les entreprises franches, cette dérogation de 20 heures n'est pas respectée : en moyenne, un salarié accomplit des heures supplémentaires 6 mois durant l'année ; le tableau ci-après résume le volume des heures supplémentaires effectuées dans les entreprises franches. Souvent, l'exécution des heures supplémentaires est inévitable pour les employeurs contraints par l'obligation de respecter les délais de commandes, fixés par les clients ; par ailleurs, les perturbations organisationnelles dues au retard d'acheminement des intrants obligent également ces employeurs à contraindre leurs salariés à effectuer des heures supplémentaires.

Durée Hebdomadaire des heures supplémentaires dans les entreprises franches :

Durée par semaine	Travailleurs (en pourcentage)
Inférieure ou égale à 12 heures	37, 0
13 à 20 heures	47, 0
20 à 30 heures	9, 2
30 à 40 heures	6, 8

Source : Enquête GEC, octobre 2004

¹ Décret 68.172 du 18/04/1968 portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés.

² Etude sur le travail forcé ou obligatoire : Cas de Madagascar (Cabinet Miara-Mita Août 2004)

Et, parmi les griefs majeurs soulevés par les salariés des entreprises franches figure la réalisation des heures supplémentaires, 86 % d'entre eux les effectuent : pour certains, elles sont excessives et ne sont pas en plus payées au taux normal ; pour d'autres, ils les effectuent par leur propre volonté afin de combler au moins leurs salaires mensuels, pour des motifs de survie. D'après eux, ce sont les heures supplémentaires qui contribuent le plus au relèvement de leur salaire brut, elles leur procurent un revenu substantiel par rapport à leur salaire brut. Ce sont les entreprises de grande taille qui pratiquent le plus d'heures supplémentaires et les rémunérations y afférentes sont ainsi plus élevées.

Ils effectuent en général les heures supplémentaires le samedi : 52 %¹ des salariés des entreprises franches travaillent du lundi au samedi et les salariés qui travaillent du lundi au dimanche représentent à peu près 5 %¹.

En effet, les salariés des entreprises franches accomplissent les heures supplémentaires soit le samedi et/ou le dimanche soit après les heures de travail journalières normales.

Tout comme le dépassement des heures supplémentaires légales, le défaut d'autorisation préalable auprès de l'inspection du travail constitue une irrégularité constatée au niveau des entreprises franches² ; mais les travailleurs sont tenus d'effectuer les heures supplémentaires régulièrement autorisées, prévues au contrat ou par les usages professionnels, ou par les règlements en vigueur.

B – Mode de calcul :

Le calcul de paiement des heures supplémentaires varie énormément d'une zone à l'autre :

Pour Madagascar, elles donnent lieu à des majorations suivantes :

- pour chacune des 8 premières heures effectuées dans la semaine, 30 % du salaire horaire ;
- pour chacune des heures suivantes : 50 %

Dans certains pays, les zones franches n'ont pas à appliquer les dispositions du code du travail sur le temps de travail ; faute d'un véritable contrôle, les entreprises peu-

¹ Source : Enquête GEC, 2004

² Informations confirmées dans les rapports de visites d'établissements effectuées par l'inspection du travail

vent fixer leurs propres limites :

A Maurice, le temps de travail dans les entreprises de zone franche est calculé sur une base hebdomadaire, les heures supplémentaires ne sont rémunérées que lorsque le temps de travail dépasse 45 heures par semaine, quelle que soit la durée du travail effectuée pendant la journée.

Aux Philippines, le département du travail a autorisé un établissement à établir des services de 12 heures quatre fois par semaine, ce temps de travail est payé au taux normal. Cette mesure visait à réduire le temps excessif passé dans les transports en raison de la densité de la circulation.

Au Guatemala, la plupart des entreprises des zones franches prévoient des journées de travail de 10 à 12 heures, souvent plus, cette situation est source de conflits en matière de paiement des heures supplémentaires.

Enfin, au Honduras, 85 % des travailleuses migrantes effectuent des heures supplémentaires, et dans 57 % des cas, accomplir ces heures supplémentaires est obligatoire¹.

Paragraphe 3 - Le travail de nuit

C'est celui effectué entre 22 heures et 5 heures.

Lorsqu'il est habituel ou réputé habituel, il est majoré de 30 % du salaire horaire et lorsqu'il est occasionnel, il est majoré de 50 %².

Le recours au travail de nuit est surtout pratiqué par les entreprises franches durant les périodes de haute saison pendant lesquelles les commandes reçues sont en surcroît.

Sous l'ancien code de 1994, le travail de nuit est interdit aux femmes et aux enfants sauf dans les établissements hospitaliers et dans certains établissements après enquête de l'inspection du travail et sur autorisation du ministre du travail.

Compte tenu de la durée souvent longue entre la demande d'autorisation et son obtention, les entreprises franches ont été obligées de les faire accomplir sans la dite autorisation, en infraction avec le code du travail.

Avec le code de 2005, la règle est plus sévère, le travail de nuit des femmes est interdit sauf cas de force majeure, ou urgence justifiée par le caractère périssable des matières

¹ Etude menée par la CGT en 1998

²² Article 3 du décret 72.226 du 6/07/1972

res traitées. Certaines entreprises franches essaient de contourner sciemment cette disposition en obligeant tout de même les femmes à travailler la nuit (Cas du délestage, considéré, par les employeurs, comme un cas de force majeure).

L'employeur est tenu d'assurer le transport et la sécurité du personnel travaillant la nuit, pratiquement, les entreprises franches respectent cette obligation.

SECTION 3 –TEMPS DE REPOS

Paragraphe 1- Le repos hebdomadaire

La durée du travail est différente d'un pays à l'autre : Au Sri Lanka, l'office des investissements fixe pour les entreprises des zones franches une journée de travail de 9 heures, 5 jours de travail par semaine et, 6 heures et demie de travail le samedi pour les emplois non postés. Une heure de pause est prévue par jour de travail ; et pour le travail à 2 équipes, la journée de travail est de 8 heures et, de 5 heures et demie le samedi avec une pause de 30 minutes ; dans d'autres entreprises d'autres pays, des équipes travaillent de 10 à 12 heures, voire 16 heures pendant les périodes de pointe ; certaines d'entre elles appliquent le système de quotas que les travailleurs doivent atteindre pour percevoir leur salaire journalier. Parfois, ils sont contraints de travailler au-delà du temps normal pour remplir ces quotas.

A Madagascar, les arrêtés d'application par branche d'activité prévoient 3 modalités possibles :

- travailler 8 heures par jour pendant 5 jours ouvrables avec repos le samedi et le dimanche
- travailler 6 jours à raison de 6 heures 40 minutes par jour
- ou répartir inégalement le nombre d'heures entre 6 journées de travail avec un maximum de 8 heures par jour.

Ainsi, la durée journalière de travail est au maximum 8 heures, ceci afin de permettre aux travailleurs de se reposer quotidiennement : c'est le repos journalier ; elle est, souvent, accompagnée d'une heure de pause par jour. La loi ne fixe pas obligatoirement le moment de ce repos.

La durée de travail hebdomadaire de chaque travailleur ne doit pas dépasser 40 heures ; l'interdiction de dépasser ce principe vise à protéger le travailleur contre la fatigue et le stress ; et, l'institution du repos hebdomadaire répond à cet objectif.

« Le repos hebdomadaire est obligatoire et il est au minimum de 24 heures consécutives par semaine, il a lieu en principe le dimanche » (Article 80 du code du travail)¹, il s'agit là d'une disposition d'ordre public. Toutefois, les textes prévoient des dérogations avec ou sans repos compensateur, en fonction soit des activités de l'établissement soit de certaines circonstances : dans le premier cas, la dérogation est de plein droit et ne nécessite pas l'avis de l'inspecteur de travail ; dans le deuxième cas, cet avis est obligatoirement requis.

A – Le repos hebdomadaire proprement dit

En principe, il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même employé ou ouvrier, le repos doit avoir une durée minimum de 24 heures consécutives ; des dérogations sont prévues par la loi en fonction de la nature particulière de la profession et selon les circonstances, elles ne sont pas toutefois applicables aux enfants de moins de 18 ans et aux femmes ; ces dérogations donnent généralement lieu à un repos compensateur.

B – Le repos dominical

Comme il a été déjà évoqué ci-dessus, le repos hebdomadaire a lieu en principe le dimanche. De multiples dérogations viennent également assouplir ce principe, qu'elles soient de plein droit (cas des hôpitaux, hôtels, restaurants...) ou occasionnelles, ou sur demande (cas de certains établissements qui peuvent fonctionner les dimanches après avis de l'inspecteur du travail pour ne pas porter préjudice à leur bon fonctionnement ou au public).

En raison du dommage subi par le salarié qui ne prend pas son repos le dimanche, le travail effectué le dimanche donne lieu à une majoration de 40 % de salaire².

La pratique révèle que dans certaines entreprises franches, les travailleurs ne bénéficient pas toujours de ce repos.

Paragraphe 2 - Les jours fériés

Ils sont déterminés par l'article 81 du code du travail qui stipule qu'ils sont chômés et payés ; habituellement, les jours fériés sont : 1^{er} janvier, 8 mars, 29 mars, lundi de pâques, 1^{er} mai, lundi de Pentecôte, 25 mai, ascension, 26 juin, 15 août, 1^{er} novembre, 25 décembre.

¹ Décret 62.050 du 28/03/1962 portant modalités d'application de l'article précité

² Art 3 Al C du Décret 72 226 du 6/07/1972

Le travail effectué les jours fériés, donne droit à une majoration de 100% du salaire horaire.

La liste annuelle limitative de ces jours fériés légaux et celle des jours « ponts » sont fixées par décret pris en début d'année.

Dans les entreprises franches, ce sont surtout les irrégularités au niveau des techniques de calcul qui font plaindre les salariés ; une personne sur 4 rapporte que les jours fériés payés ne sont pas respectés.

Paragraphe 3 – Le congé annuel payé :

La fatigue accumulée au cours d'une année de travail mérite et exige un repos prolongé.

Toute convention portant sur l'abandon du droit au congé ou la renonciation au dit congé moyennant une indemnité compensatrice n'est nulle et de nul effet.

Le congé est constitué par un repos annuel obligatoire ; il n'est pas seulement un droit mais aussi un devoir ; en France, l'employeur qui n'accorde pas le droit au congé aux salariés est passible de sanctions pénales¹.

A Madagascar, l'ensemble du personnel est régi par une règle unique : les travailleurs acquièrent droit au congé payé à la charge de l'employeur, à raison de 2,5 jours par mois calendaire de service effectif, ce droit se prescrit par 3 ans. Un tel mode de comptage conduit les salariés à bénéficier de 30 jours de congés payés pour une année complète de service effectif, et un service effectif de 12 mois est indispensable avant de pouvoir jouir des droits à congés acquis au cours de cette période ; seul peut être fractionné le congé supérieur à 2 semaines, la jouissance de la première fraction de 15 jours est obligatoire dans les 3 mois qui suivent l'ouverture du droit au congé dans la limite de nécessité de service entendue entre les deux parties, la deuxième fraction peut être, d'accord parties, soit prise avant la fin de l'année en cours, soit cumulée sur 3 ans.

Comme il a été déjà précisé ci-dessus, le salarié ne peut renoncer au congé payé moyennant une indemnité compensatrice : un tel accord est de plein droit nul ; toutefois, en cas de rupture ou d'expiration du contrat de travail avant que le salarié ait exercé ses droits à congé, une indemnité calculée sur la base des droits acquis doit lui être accordée aux lieux

¹ Droit du Travail (Droit vivant) 1998-1999 – 7^e Ed. Jean-Emmanuel Ray

et place du congé¹.

Le moment du départ en congé est fixé par l'employeur, en accord avec le travailleur, en tenant compte des conditions techniques de fonctionnement de l'entreprise.

L'article 89 alinéa 1 du code du travail stipule que « L'employeur doit verser au travailleur pendant toute la durée du congé, une allocation qui est au moins égale au douzième des salaires, et des divers éléments de rémunération (...) dont le travailleur bénéficiait au cours des 12 mois ayant précédé la date de congé à l'exception des remboursements des frais ; cette allocation doit lui être versée avant son départ au congé sauf convention contraire des parties » ; et d'après la jurisprudence, « Le salaire est toujours dû pendant la durée du congé » (CA 29/04/04 - Soc Société FLORÉAL contre Rakotondrabe Jean Martial représenté par le syndicat FISEMA).

A l'expiration du congé, le salarié doit reprendre son travail sinon il commettrait une faute lourde ; inversement, l'employeur doit reprendre le salarié à la suite de son départ en congé. Dans un arrêt social de la Cour d'appel du 29/04/04 Société FLORÉAL contre Rakotondrabe Jean Martial représenté par le syndicat FISEMA, il a été décidé que « Le licenciement du Sieur Rakotondrabe a été abusif, au motif que le refus catégorique de l'employeur jusque devant l'inspecteur du travail de reprendre le travailleur à la suite d'un départ au congé dénote sa décision de rompre unilatéralement le contrat. ».

D'après les recherches effectuées auprès des entreprises franches, les congés annuels payés sont généralement respectés, en dehors de quelques pratiques de « Vente/Achat de congé »² ; la majorité d'entre elles planifient les congés annuels pour les périodes de basse saison.

En France, la législation s'efforce d'y pourvoir en reconnaissant à l'employeur la faculté de s'opposer à certains congés ou de les reporter pour des motifs impérieux de production mais dans la pratique, ces mécanismes jouent rarement ; l'entreprise ayant d'autres moyens d'en dissuader le salarié si elle le souhaite.

En dehors du repos hebdomadaire, des jours fériés et, du congé, le législateur a pré-

¹ CA 04/09/03-Soc Société CUIRS ET PEAUX DE MADAGASCAR contre Rakotoarison Ernest : en l'espèce, il n'a pas été rapporté que le sieur Rakotoarison Ernest a déjà joui de ses droits au congé depuis la date de son embauche (05/01/95) jusqu'à celle de son licenciement (31/12/98) ; c'est à juste titre que le juge lui a accordé « une indemnité correspondant à 03 mois de salaires ».

² L'employé demande à l'employeur qu'il soit payé au lieu de jouir de son droit de congé, et vice versa pour l'employeur

vu un certain nombre de permissions ou d'absences qui ont un caractère légal :

- les permissions exceptionnelles, celles demandées par les salariés pour des raisons sociales et d'événements familiaux sont payées ;
- le repos de maladie, d'après les travailleurs et les responsables des services médicaux du travail, ce sont les supérieurs hiérarchiques au niveau des chaînes de production qui le refusent, surtout pendant les périodes de pointe ;
- le congé Education/Formation, selon l'article 194 du code du travail « Tout travailleur a droit à congé Education/Formation. La durée de ce congé est limitée à 12 jours ouvrables par année civile, délai de route non compris et est rémunérée comme temps de travail par l'employeur ».

La rémunération versée par l'employeur est égale au salaire de base perçu habituellement par le bénéficiaire ; le but de ce congé est d'aider à la formation permanente du travailleur en vue lui permettre de participer activement à la vie économique et sociale de l'entreprise, du pays et de lui permettre surtout d'assurer pleinement ses fonctions syndicales et connexes.

- Selon l'article 196 du code du travail « Des permissions non déductibles des congés d'une durée totale de 12 jours ouvrables, délai de route non compris, sont accordées par année civile en une ou deux fois, à la demande du travailleur régulièrement mandaté par son organisation syndicale pour lui permettre d'assister aux congrès statutaires, aux séminaires des organisations syndicales des travailleurs et aux rencontres internationales auxquelles il est invité ». Ces permissions sont rémunérées sur accord des parties ou suivant les dispositions d'une convention collective ou selon l'usage de l'établissement.

Dans les entreprises franches, l'octroi de tels congés, pour des fonctions officielles ou pour des activités syndicales, est plutôt discuté et dépend des employeurs : seules $\frac{1}{3}$ de ces entreprises¹ acceptent les absences relatives aux fonctions syndicales ; dans d'autres, ce sont surtout les contraintes liées aux impératifs de production qui constituent les motifs du refus.

Par ailleurs, selon l'article 92 du code du travail « Lorsque le lieu de travail se trouve en dehors de la ville à plus de 5 km, l'employeur prendra les mesures les plus ap-

¹ Source : Enquête GEC, 2004

propriées pour assurer le transport du personnel ».

Les employeurs l'assurent, 34,7 % des salariés des entreprises franches habitent à plus de 5 km de leur lieu de travail ; 1 sur 3 salarié effectue plus de 5 km pour se rendre à son travail¹.

SECTION 4 : SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail vit : il est exécuté, suspendu dans son exécution, modifié et prend fin.

Paragraphe 1- La suspension du contrat de travail

Selon Galland « La suspension entraîne seulement une interruption momentanée dans la vie du contrat lequel reprendra son cours normal après une période plus ou moins longue de mort apparenté » ; ce qui est assez critiquable, surtout pour les entreprises franches, le contrat de travail ne va pas toujours pouvoir survivre ou reprendre son « cours normal » après la période de suspension ; souvent, elle constitue un prélude à la rupture du contrat, en particulier au licenciement établi au détriment du salarié en cause.

C'est le cas notamment de la maladie de longue durée de 6 mois : il a été constaté au niveau de l'inspection du travail que, dès fois, les employeurs arguent de la non disponibilité des postes pour s'opposer à la réintégration du travailleur, malgré les obligations légales de reprise qui leur sont imparties.

En matière de suspension du contrat de travail, le contrat subsiste, mais les parties sont dispensées momentanément d'exécuter leurs obligations en tout ou en partie ; les causes de suspension sont diverses, elles ont leurs sources, soit dans des événements extérieurs aux parties, soit dans la personne même des contractants.

¹ Source : Enquête GEC, 2004

A – Les causes

Elles sont communes à toutes entreprises soumises au droit malgache du travail.

L’article 13 du code du travail énumère :

- la fermeture de l’établissement par suite du départ de l’employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d’instruction militaire
- l’exécution du service militaire du travailleur et les périodes d’instruction militaire auxquelles il est astreint
- la maladie du travailleur, dûment constatée soit par un médecin agréé soit par un médecin d’un service médical interentreprises ou d’entreprise, d’une durée limitée de 6 mois. Passé ce délai, l’employeur peut rompre le contrat de travail tout en réglant tous les droits du travailleur dont notamment le préavis
- la maladie de l’enfant du travailleur, le contrat est suspendu pendant la durée d’absence de la mère ou éventuellement du père en cas de maladie ou d’hospitalisation de son enfant, un certificat médical justifiant la présence obligatoire de la mère ou éventuellement du père doit être présenté. L’âge maximum de 7 ans prévu par l’ancien code n’est plus exigé ; toutefois, la législation actuelle prévoit que cette durée d’absence est limitée à 2 mois, passé ce délai, l’employeur peut rompre le contrat de travail et doit régler tous les droits du travailleur, dont notamment le préavis
- la participation du travailleur à une compétition sportive nationale ou internationale
- l’absence du travailleur appelé à des fonctions législatives électives et publiques
- la mise en chômage technique des travailleurs ; d’une durée limitée de six mois, elle constitue une cause de suspension du contrat de travail ; le code du travail de 2005 donne plus de précisions sur le chômage technique (définition, durée maximale, motifs, le droit du travailleur de rompre le contrat de travail sans préavis après trois mois de chômage technique). Passé le délai de six mois, le contrat est considéré comme rompu et l’employeur a l’obligation de régler les droits du travailleur, dont principalement le préavis et l’indemnité de licenciement.

Dans un arrêt social de la Cour d’appel du 21 octobre 2004 (Société NOVA KNITS

M/car contre Raholinirina Lucie), la dame Raholinirina a été licenciée durant la période de suspension au chômage technique, c'est à juste titre qu' « un tel licenciement a été déclaré abusif ».

- les accidents de travail et les maladies professionnelles, devenus actuellement des causes de suspension du contrat de travail (Article 13 alinéa 8 du code du travail)
- la grève licite ou le lock-out licite
- la réquisition d'emploi prévue par la législation en vigueur
- la détention préventive du travailleur à l'issue de laquelle il a bénéficié d'un non lieu ou d'un acquittement définitif, ou au bénéfice du doute ; sa réintégration dans l'entreprise est obligatoire. La durée limite de la suspension pour ce cas est de 14 mois ; au-delà de ce délai, l'employeur peut rompre le contrat de travail en réglant tous les droits du travailleur dont principalement le préavis.

B - Les effets

Dans les cinq premiers cas (avant quatre), le travailleur a droit pendant la période de suspension à une indemnité dénommée « indemnité de suspension », à la charge de l'employeur, dont les conditions et les modalités sont fixées par décret pris après avis du conseil national du travail.

Le travailleur atteint d'une maladie de longue durée, dont le traitement nécessite une période d'arrêt de travail de plus de six mois, après avis du médecin agréé, et dont la liste est fixée par arrêté, a le droit de percevoir une indemnité dont les conditions et les modalités sont fixées par le code de protection sociale et ses textes d'application (Article 15 du code du travail).

Ainsi, le licenciement d'un salarié malade est interdit lorsqu'il a rempli les formalités nécessaires

- prévenir immédiatement l'employeur de sa maladie
- faire suivre au chef d'établissement un certificat médical justifiant l'arrêt du travail.

La liste des cas de suspension énumérée ci-dessus n'est pas limitative puisque la réglementation en vigueur, les conventions collectives peuvent en prévoir d'autres (mise à pied conservatoire, ...)

La période de repos des femmes en couches n'est plus considérée comme cas de suspension du contrat de travail, elle obéit au régime du congé de maternité.

Pendant la durée de la suspension du contrat de travail, le salarié est protégé par la loi et d'après l'article 13 alinéa 1 du code du travail " Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail lorsqu'il se trouve suspendu " ; en effet, si l'employeur le licencie pendant cette période, il pourrait se voir condamné pour rupture abusive du contrat avec les sanctions qui en découlent.

D'ailleurs, dans un contrat à durée déterminée, le report de suspension jusqu'au terme initialement prévu s'analyse comme une rupture unilatérale avant terme dudit contrat, qu'il y a de ce fait « des préjudices aux salaires » (CA 6/05/04–Soc COLUMBIA CLOTHING COMPANY Antsirabe contre Ravelonarivo Patricia et consorts).

A l'expiration de cette interruption temporaire de service, le salarié doit reprendre sa place dans l'entreprise sous peine d'abandon de poste avec toutes ses conséquences juridiques.

Paragraphe 2 – La rupture du contrat de travail :

A – Le régime :

Le régime est différent selon qu'il s'agit d'un contrat à l'essai, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

1. Le contrat à l'essai :

Sauf dispositions contraires du contrat ou de la convention collective, il peut être résilié avant la date convenue, sans préavis et sans que l'une et l'autre des parties puisse prétendre à aucune indemnité.

2. Le contrat à durée déterminée :

Les parties ont prévu à l'avance la fin du contrat, c'est l'arrivée du terme convenu.
Avant l'arrivée de ce terme, le contrat ne peut cesser par la volonté d'une seule des parties

que dans les cas prévus au contrat ou dans les cas des fautes lourdes prévus dans le règlement intérieur ou, à défaut, laissés à l'appréciation de la juridiction compétente.

La faute lourde peut alors motiver la résiliation unilatérale du contrat ; néanmoins, la Cour suprême a limité la portée en jugeant que « Ne sauraient être invoqués comme constitutifs de la faute lourde des faits lointains par rapport à la décision de rupture ayant déjà fait l'objet de sanction en leur temps » (Soc 05/09/03 - 59/97 Ramiandrisoa Marta contre Société NEW TEXTILE). D'ailleurs, les juges apprécieront l'existence de cette faute lourde, en analysant les faits invoqués, qui devrait avoir un caractère de gravité suffisante pour justifier la rupture.

Le contrat à durée déterminée peut être prolongé soit par tacite reconduction à l'expiration du terme, soit à la suite d'un nouvel accord des parties, il se transforme ainsi en un contrat à durée indéterminée.

3. Le contrat à durée indéterminée :

Il peut cesser par la volonté de l'une des parties ; or, la faculté de résiliation unilatérale du contrat est loin d'être discrétionnaire : d'une part, son usage n'est valable que si la partie qui prend l'initiative prévient en principe l'autre (le préavis ou le délai-congé) et qu'elle n'en abuse pas ; d'autre part, l'exercice de ce droit est lié à la notion de motif légitime, de cause réelle et sérieuse. La cause réelle et sérieuse n'a pas été définie par le législateur malgache.¹

L'article 21 du code du travail stipule que la partie qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail doit notifier à l'autre partie sa décision écrite avec indication des motifs sur lesquels elle se fonde et la transmettre par tous les moyens probants à celle-ci ; la date de réception de la lettre de licenciement ou de démission fixe le point de départ du préavis, et est irrecevable toute présentation d'un nouveau motif de rupture après la date de notification.

Ce préavis doit, en effet, être fait par écrit afin d'éviter toutes contestations relatives à la preuve ; il peut se présenter soit sous forme d'un délai soit sous forme d'indemnité.

Le délai est fixé par les conventions collectives ou par les textes réglementaires² ; la durée du préavis est fonction de l'ancienneté et de la catégorie professionnelle du travailleur.

¹ En droit français, la cause n'est pas « réelle » si l'employeur « ne donne aucun motif, énonce un motif inexact ou change de motif » ; la cause « sérieuse » peut trouver sa source soit dans un comportement fautif du salarié soit dans un comportement non fautif (absence prolongée d'un salarié malade, salarié inapte, etc.)

² Décret n° 64.162 du 22/04/64 fixant les conditions et la durée du préavis ainsi que les droits et obligations des deux parties en matière de préavis (Cf. annexe 8)

Comme dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la rupture d'un contrat à durée indéterminée peut intervenir sans préavis en cas de faute lourde prévue dans le règlement intérieur ou, à défaut, laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

Obligations découlant du préavis :

Pendant la durée du délai de préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations qui naissent de l'exécution du contrat, et la partie à l'égard de laquelle ses obligations ne seraient pas respectées ne pourra se voir imposé aucun délai de préavis sans préjudice des dommages intérêts qu'elle jugerait bon de demander.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera pendant la durée du préavis, après en avoir informé l'employeur, d'une journée de liberté par semaine, pris à son choix globalement, ou à une heure par jour payée à plein salaire.

Lorsque le travailleur licencié aura trouvé du travail avant l'expiration de la période de préavis, il a le droit de quitter immédiatement son emploi ; dans ce cas, les contractants ne sont plus tenus aux obligations résultant du préavis restant à remplir.

L'article 22 du code du travail prévoit que l'employeur qui veut licencier son salarié, en l'absence d'un conseil de discipline au sein de l'entreprise, doit respecter le droit à la défense de celui-ci, notamment par l'information écrite préalable de l'intéressé sur les motifs de licenciement, par la communication du dossier des faits reprochés s'il en fait la demande ainsi que la présentation de ses moyens de défense et son assistance par une personne de son choix.

En somme, rien ne s'oppose à ce qu'un salarié soit licencié, à condition de respecter les formalités obligatoires, « lesquelles formalités ne peuvent être substituées aux avertissements et mise à pied » (CA 19/02/04 - Soc Société AKANJO contre Dame Rakotonindrina Mbolarisoa)

B – Les fondements :

En droit malgache du travail, le contrat peut être rompu pour quatre causes différentes : le licenciement, la démission, l'accord de volontés des parties et la force majeure laissée à l'appréciation de la juridiction compétente¹.

¹ En Droit français, la force majeure est à la fois un cas de suspension du contrat et cas de rupture du contrat - Droit du travail (Droit vivant) 1998-1999 (7^e Ed. Jean-Emmanuel Ray)

Ces deux derniers cas viennent d'être introduits comme causes de rupture du contrat de travail dans le code de 2005.

1. Le licenciement :

C'est la forme de rupture du contrat de travail la plus fréquente.

Concernant les motifs, 94%¹ des travailleurs affirment que le licenciement pour motif personnel est le plus courant ; le licenciement pour motif économique ne vient qu'en seconde position.

1.1- Le licenciement pour motif personnel :

L'inobservation des règles de forme [énoncées ci-dessus] suffit à conférer au licenciement le caractère abusif (CA 04/09/03 - TPOM 16/01/02 Société AYE AYE MADAGASCAR contre Raharinarivo Claudine représentée par SEKRIMA).

Dans les entreprises franches, si l'employeur honore généralement l'obligation d'informer le salarié de sa décision, le respect du droit à la défense de celui-ci comme l'exige l'article 22 du code du travail n'est pas souvent de rigueur ; d'ailleurs, le salarié n'est pas souvent au courant de ce droit lui octroyant la possibilité de se faire assister par une personne de son choix lors de l'entretien.

Nombres de travailleurs ne connaissent pas les règles du préavis alors que le système malgache en la matière est assez élaboré aussi bien en matière de rupture de contrat à durée déterminée que du contrat à durée indéterminée.

Dans 63 % des cas, les licenciements sont suivis des mesures d'accompagnement ; il s'agit du règlement des différents droits dudit travailleur (indemnité compensatrice de congé, préavis, etc.)

Le licenciement pour motif personnel est surtout décidé par l'employeur pour plusieurs raisons : abandon de poste, absence sans motif, insubordination, insolence, négligence de travail, essai non concluant, fraude de tickets, vol, etc.

1.2- Le licenciement pour motif économique :

Le licenciement pour motif économique est provoqué par des difficultés économiques ou par une mutation technologique ; il peut être collectif ou individuel (Article 24 du code du travail) et il doit suivre une certaine procédure :

- L'employeur doit au préalable consulter le comité d 'entreprise et/ou, à défaut, les délégués du

¹ Source : Enquête GEC, 2004

personnel sur la mesure projetée

- Un procès verbal est établi à l'issue de cette réunion qui fait par la suite l'objet d'affichage à l'intention du personnel de l'entreprise
- Dans les 20 jours qui suivent, le comité d'entreprise et/ou les délégués du personnel se prononcent sur la mesure projetée et donnent leur avis (CA n° 81 du 29/04/04, jugement social n°124 du 3/07/02 La Société FANAVOTANA contre Ramahefarivelo Jacky Paul) : en l'espèce, il a été jugé que « les conditions fixées par l'article 36 du code du travail de 1995¹ ont été estimées non remplies par l'employeur ; que la société FANAVOTANA n'a pas fait entière application de cet article et, que sa décision de licenciement est entachée d'abus malgré l'avis favorable de l'inspecteur du travail ».
- L'inspecteur du travail est saisi obligatoirement à la diligence de l'employeur qui doit joindre à sa demande, le procès verbal de conciliation contenant l'avis du comité d'entreprise et/ou des délégués du personnel, ainsi que la liste du personnel touché par la compression et toutes autres pièces nécessaires. A défaut de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'inspecteur du travail est saisi obligatoirement à la diligence de l'employeur sur la mesure projetée.

Il y a lieu de noter que le licenciement individuel pour motif économique suit la procédure de licenciement prévue aux articles 21 et 22 du code du travail, et que tout travailleur licencié pour motif économique ou pour cessation d'activité de l'entreprise bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée à raison de 10 jours de salaire par année complète de service, sans que le total puisse excéder 6 mois de salaire, sauf dispositions plus favorables du contrat individuel ou des conventions collectives (Article 28 du code du travail).

2. La démission

Selon l'article 22 alinéa 4 du code du travail « Le salarié peut librement démissionner. Toutefois, il est tenu d'indiquer le motif de sa décision et de procéder préalablement à la passation si l'employeur l'exige ».

¹ Art. 25 C.Trav. 2005

La démission¹ doit être expresse et sans équivoque.

Les démissions constituent une pratique courante dans les entreprises franches ; 53 % d'entre elles sont soumises à des conditions par l'employeur, notamment, la stricte imposition du délai de préavis, procédure tout à fait normale puisque prévue par le code du travail en vigueur.

Il peut s'agir également d'un départ négocié² pour 15 % d'entre elles : CA 17/06/04-Soc Raharison Antoine Blaise contre COTONA, jugement social 19/05/03, en l'espèce, les parties ont convenu d'un départ volontaire en contre partie de paiement d'une aide sociale.

Dans certaines situations, malgré la démission apparente du travailleur, la responsabilité de la rupture du contrat n'incombe pas à celui qui en a pris l'initiative : une démission sous la contrainte équivaut à un licenciement déguisé.

Les documents à délivrer lors de la rupture :

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit délivrer sous peine de dommages intérêts, un certificat de travail (Article 30 du code du travail) ; le salarié doit apporter la preuve du préjudice qui résulte du refus de l'employeur de délivrer le certificat pour que ces dommages intérêts soient effectivement accordés par le juge³.

Pendant la durée du préavis, l'employeur est tenu de délivrer au travailleur, à la date de la notification de la rupture, une attestation provisoire d'emploi sous peine de dommages intérêts (Article 30 alinéa 2 du code du travail).

Le reçu pour solde de tout compte constitue également un document à délivrer lors de la rupture du contrat de travail.

¹ La jurisprudence française considère que “ la démission ne peut résulter que d'une manifestation non équivoque de volonté de la part du salarié de mettre fin à son contrat de travail, et donnée de façon libre et éclairée, ce qui exclut l'existence de toute contrainte ou pression extérieure et les mouvements d'humeur irraisonnés ”

² C'est une convention amiable de rupture entre l'employeur et le salarié

Ce système est très pratiqué en France ; à Madagascar, il commence à prendre effet

³ CA 29/04/04 TPOM 20 /10/00. Société FLOREAL contre Rakotondrabe Jean Martial représenté par le syndicat FISEMA, en l'espèce, l'employeur n'a pas respecté les dispositifs légaux sur la délivrance d'un certificat de travail.

CHAPITRE 2 : CONDITIONS SOCIALES DES SALARIES DES ENTREPRISES FRANCHES

SECTION 1 - LA CAISSE NATIONALE DE PRÉVOYANCE SOCIALE (CNAPS):

La loi prévoit que la caisse nationale de prévoyance sociale a pour mission de gérer les régimes de sécurité sociale instaurés pour la protection des travailleurs salariés du secteur privé et des personnes physiques non salariées exerçant des activités génératrices de revenus. A ce titre, elle est chargée :

- de gérer les régimes des prestations familiales, des accidents de travail et des maladies professionnelles, de retraite
- de participer à l'amélioration des conditions de vie et de travail, sur les plans sanitaire et social, des personnes visées par les textes en vigueur
- de contrôler les mesures de prévention des accidents, de sécurité et d'hygiène dans les lieux de travail ; ce contrôle s'effectue à travers des visites d'entreprises pour l'évaluation des risques encourus.

Les types d'infractions les plus répétées, dans les entreprises franches, identifiées par la caisse nationale de prévoyance sociale concernent les défaillances relatives aux mesures de prévention des risques.

En principe, des contrôles conjoints doivent être effectués par l'inspection du travail, les organismes sanitaires d'entreprises et la caisse nationale de prévoyance sociale ; or faute de moyens et de collaboration, ces contrôles sont rarement effectués ; ce contrôle est nécessaire à la bonne gouvernance des relations de travail, principalement pour favoriser le respect des droits à la santé et à la sécurité sociale des travailleurs.

Il est à noter que 92,4 % des travailleurs y sont affiliés dont 89 % sont issus des entreprises franches¹, ce qui présente un taux d'affiliation élevé ; mais, ce taux dissimule néanmoins certaines lacunes :

- d'une part, il existe des entreprises franches qui ne prélèvent pas les parts de cotisation des salariés ou les prélèvent mais ne procèdent pas à leur versement à la caisse nationale de prévoyance sociale ; une majorité de salariés va être privée de leurs droits fondamentaux

¹ Source : C.Na.P.S

aux prestations familiales ; ce qui constitue une source de préjudice pour eux. Dans un arrêt social de la Cour d'appel du 18/09/03, Société EVERGREEN KNITTING MADAGASCAR contre Ralaimora Elysé Albert, des retenues sur les salaires du Sieur Ralaimora pour le règlement des cotisations de la caisse nationale de prévoyance sociale ont été opérées mensuellement par l'employeur alors que le sieur Ralaimora n'est pas affilié auprès de cet organisme, ce qui a causé des préjudices certains pour le travailleur ; la Cour d'appel a prononcé des dommages intérêts à l'encontre de la société pour non affiliation à la caisse nationale de prévoyance sociale

- d'autre part, la plupart des travailleurs temporaires et journaliers ne sont pas déclarés, même si, pendant une assez longue période, ceux-ci ont quasiment travaillé pour la même entreprise.

Paragraphe 1 - Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles :

Il est régi par les articles 163 à 257 du Code de Prévoyance Sociale

A – Les accidents du travail

L'accident du travail est défini comme étant l'accident survenu, quelle qu'en soit la cause à un travailleur :

- par le fait ou à l'occasion du travail.
- pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi.
- pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur en vertu de l'article 91 du code du travail et de ses textes d'application.¹

A Madagascar, les textes relatifs aux normes de prévention des accidents de travail² ne sont pas très développés ; ils se cantonnent tout simplement à des mesures classiques tels que les ports de gants et de blouses obligatoires, l'obligation d'utiliser des extincteurs en nombre suffisant, etc.

¹ Art 87 de l'Ordonnance n° 60-119 du 1^{er} Octobre 1960 portant code du travail

Art 115 de la loi n° 94-029 du 25 Août 1995 portant code du travail

² Loi 94-027 du 18/11/94 portant code d'hygiène, de sécurité et de l'environnement

Arrêté 889 du 20/05/60 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail

L'employeur est le premier responsable de la sécurité du travail dans son entreprise.

Dans tout droit moderne, l'évaluation des risques est pratiquée systématiquement à tous les niveaux : lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, à l'occasion de l'aménagement des locaux du travail, à l'occasion de la définition des postes de travail, lors de toute transformation essentielle des postes, lors du changement d'équipements, etc.

Or, pratiquement, à Madagascar, si les mesures prises pour prévenir les risques consistent en un contrôle périodique des matériels, les mesures permettant d'anticiper font défaut.

Dans les entreprises franches, le taux d'accidents de travail est plus élevé, cela résulte surtout de l'excès des heures supplémentaires, des heures de nuit, générateur de stress, de l'insuffisance des campagnes de sensibilisation et de prévention, de la non réalisation des visites systématiques, du refus de mettre en œuvre les recommandations émises lors des visites d'entreprises, de l'incapacité des pouvoirs publics de faire respecter les lois en vigueur, de l'insuffisance des mesures appropriées pour prévenir les risques dans l'utilisation des matériels, équipements ou substances susceptibles de causer un dommage pour la santé, etc.

En effet, un travailleur sur 3 continue à se sentir en danger dans son lieu de travail¹.

Néanmoins, des efforts de prévention d'accidents de travail et de maladies ont été constatés dans certaines entreprises franches ; par exemple, des notes de services sont affichées dans leurs enceintes pour l'hygiène et la prévention des accidents ; des issues de secours, des équipements pour la prévention des incendies sont disponibles ; des plans d'évacuation et des séances de formation en secourisme et de simulations d'évacuation en cas d'accident sont pratiquées et, dans certaines d'entre elles, le port des petits équipements pour la prévention des accidents et des maladies est effectivement obligatoire.

Dès fois, certains travailleurs ne prennent pas au sérieux les mesures de prévention et de protection imposées par la loi (port de gants, masques, combinaisons, etc.), ce qui entraîne une augmentation des risques.

Les accidents peuvent être provoqués par des courts circuits électriques, l'air chargé de poussières de textiles, les nuisances aux bruits, la chaleur et le manque d'aération du

¹ Source : Enquête GEC, 2004

lieu du travail ; ce dernier problème est souvent soulevé par les travailleurs quoi que l'espace occupé pour le poste de travail soit apprécié moyennement satisfaisant. Il est ainsi souhaitable que les entreprises franches se conforment aux règles relatives aux locaux fermés destinés au travail, comme le recommande la législation en vigueur.

1- Les obligations de la victime :

Elles sont de plusieurs ordres à savoir :

- prévenir l'employeur ou l'un de ses préposés, de préférence dans la journée ou au plus tard 24 heures après l'accident, sous peine de perdre le bénéfice de la présomption d'imputabilité d'origine et, par la suite, se voir imposer la charge de rapporter la preuve de l'accident allégué
- en cas de défaillance de l'employeur, faire la déclaration de l'accident à la Caisse dans un délai de 1 an au plus ; cette déclaration peut également être faite par ses ayants droits.
- répondre aux questions de la caisse et lui fournir tous les renseignements et documents nécessaires
- présenter sa carte d'accident de travail (CAT) au médecin traitant et lui remettre les feuillets médicaux réglementaires (feuilles A, B, C)
- remettre la carte d'accident à l'employeur après la guérison ou la consolidation de la lésion
- observer rigoureusement les prescriptions médicales
- se soumettre aux divers contrôles pratiqués par la caisse

2- Les obligations de l'employeur :

Dès qu'un accident survient, l'employeur est tenu de :

- faire assurer les premiers soins d'urgence et diriger éventuellement la victime si besoin sur un centre médical ou hospitalier
- délivrer à la victime une carte d'accident de travail et lui remettre les imprimés de feuillets médicaux fournis par la caisse
- aviser la caisse dans un délai de 48 heures à compter du jour de l'accident ou le cas échéant, à compter du jour où il a eu connaissance de l'accident
- fournir tous renseignements et documents utiles demandés par la Caisse
- adresser à la Caisse la carte d'accident de la victime dûment complétée par le médecin traitant et par lui-même

- prendre en charge le salaire de la victime correspondant au jour de l'arrêt de travail consécutif à l'accident et celui de la journée de reprise de travail.

Des sanctions sont prévues par les textes en vigueur si l'employeur ou la victime ne respectent pas ses obligations respectives.

3- Les diverses prestations accordées à la victime :

Diverses prestations leur sont octroyées :

- une indemnité journalière équivalente à 2/3 du salaire journalier ; elle est payée à la victime ou à ses ayants droits à compter du premier jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident jusqu'au jour qui précède soit la date de guérison ou de consolidation de la lésion fixée par le médecin traitant, soit le décès de la victime ; mais elle cesse d'être due, en tout état de cause le jour de la reprise normale de travail

- les frais médicaux ; achat de médicaments, soins médicaux, hospitalisation,etc.

- les frais de déplacement

- les frais de prothèse

- les frais funéraires, versés aux ayants droits de la victime en cas d'accident mortel

- les rentes, servies à la victime en cas d'incapacité physique permanente, ou à ses ayants droits en cas d'accident mortel.

B – Les maladies professionnelles :

Le code de prévoyance sociale ne les définit pas de façon expresse, il s'est limité seulement à préciser que les maladies professionnelles sont celles qui figurent sur la liste de l'annexe I ; les règles en matière d'accidents de travail sont valables pour les maladies professionnelles sous quelques réserves prévues par l'article 170 de ce même code.

Les maladies professionnelles sont celles contractées par le travailleur à l'occasion de son travail ; les maladies ayant un caractère professionnel ne sont pas toutes assimilées, pour leur réparation, à des accidents du travail ; pour être prise en charge, la maladie doit figurer sur une liste limitative des maladies professionnelles annexée au livre III du code de prévoyance sociale. La maladie professionnelle doit faire l'objet d'une déclaration à la caisse dans un délai de 15 jours suivant la constatation du caractère professionnel de la maladie

par le médecin.

La victime de l'accident du travail/maladie professionnelle ou ses ayants droit conservent la possibilité de demander réparation du préjudice contre l'auteur de la faute suivant les règles de droit commun et la caisse peut contre l'auteur, intenter de plein droit une action en remboursement des prestations et indemnités payées par elle.

Paragraphe 2 – Le régime des prestations familiales :

Les prestations familiales se définissent comme étant des allocations versées aux travailleurs salariés et assimilés, sans distinction, qu'ils relèvent des entreprises franches ou du droit commun, chargés de famille et remplissant les conditions requises d'ouverture, d'attribution et de maintien de droit.

Selon l'article 139 du code de prévoyance sociale, elles comprennent les allocations prénatales, les allocations de maternité, les allocations familiales, l'indemnité représentative de salaire, le remboursement des frais médicaux d'accouchement.

A – L'allocation prénatale :

Elle est versée aux femmes salariées et aux épouses légitimes des travailleurs salariés qui ont effectué une visite médicale générale et obstétricale au cours du 3^e ou du 4^e mois de grossesse. En cas de visite précoce ou tardive, l'allocation est réduite de moitié ; le droit est nul si la demande est déposée à compter du mois probable d'accouchement

B – L'allocation de maternité :

Elle est payée aux mêmes bénéficiaires que ci-dessus pour la naissance sous contrôle médical d'un enfant né viable, régulièrement inscrit à l'état civil, et pour la visite médicale de la mère et du nourrisson au cours des 5^e, 6^e, et 7^e mois de la vie de l'enfant.

Le montant de cette allocation est payé en deux fractions de 12 000 Ariary (60 000 Fmg) chacune par enfant vivant ; la première tranche est réglée après l'accouchement et la deuxième après la visite médicale.

C – L'allocation familiale :

Elle est payée aux salariés ayant des enfants à charge.

Les enfants qui ouvrent droit aux prestations familiales lorsqu'ils sont à la charge et sous la garde effective de l'allocataire sont : les enfants dont la filiation avec l'allocataire ou son conjoint est constatée à l'état civil ; les enfants régulièrement adoptés ; les orphelins auxquels l'allocataire doit des aliments ; les enfants sous tutelle légale.

Cette allocation est portée sur les bordereaux mensuels d'allocations familiales adressés à l'employeur, et c'est ce dernier qui assure la remise et le paiement de cette allocation aux bénéficiaires qui remplissent les conditions exigées par les textes en vigueur.

D – L'indemnité de demi salaire :

Elle bénéficie aux seules femmes salariées pendant la période de congé de maternité fixée à 42 jours avant la date probable d'accouchement et 56 jours après la date de naissance avec possibilité de prolongation de 21 jours à la suite de maladies résultant de la grossesse ou des couches sur présentation d'un certificat médical.

Pendant la période d'arrêt effectif, la moitié du salaire est payée par la Caisse, l'autre moitié est à la charge de l'employeur¹.

E – Le remboursement des frais médicaux d'accouchement :

Il s'effectue sur justification ; la femme salariée a droit au remboursement, lorsque les conditions exigées par la législation sont remplies, sur justification, des frais d'accouchement réellement supportés, et, le cas échéant, des soins médicaux ; ces soins médicaux sont ceux qui auront pu être occasionnés par la maladie résultant de la grossesse ou des couches.

Pour les travailleurs des entreprises franches, le paiement de ces diverses allocations est généralement assuré.

Les droits aux prestations sont maintenus :

- pendant les absences pour congé régulier, les accidents de travail et maladies professionnelles, les absences autorisées, les jours chômés ou non travaillés en cas de grève licite
- dans la limite de 6 mois, pendant la durée de l'absence pour maladie
- pendant la période de repos pour accouchement

¹ L'Art. 97 C.Trav précise que : "L'employeur est tenu de lui verser la moitié du salaire qui n'est pas pris en charge par la CNaPS. A défaut d'affiliation, le paiement de la totalité du salaire est à la charge de l'employeur "

- pendant les 6 premiers mois de chômage, par suite de compression de personnel, cessation ou réorganisation technique de l'entreprise
- pendant la période de réduction systématique de la durée du travail par suite de la réduction de l'activité de l'entreprise.

Les ressources du régime de prestations familiales sont constituées notamment par les cotisations dues par les employeurs, ces cotisations sont assises sur la masse salariale versée aux travailleurs.

Paragraphe 3 – L a retraite :

Les prestations de retraite sont de diverses sortes :

- les pensions de retraites privées
- l'assurance vieillesse (pension de vieillesse, pension proportionnelle de vieillesse, allocation de solidarité, rente d'invalidité, allocations aux survivants)
- la retraite complémentaire, acquise à ceux ayant opté pour un régime conjointement avec l'employeur
- le remboursement des cotisations, au cas où les droits acquis n'auraient pas permis de bénéficier de l'une des prestations d'assurance vieillesse.

Le régime de retraite est une question peu soulevée dans les entreprises franches, en raison de l'existence d'un important « turn over »¹ dans ce secteur.

Les données statistiques disponibles de la caisse nationale de prévoyance sociale basées sur les avis d'embauche et de débauchage font apparaître un taux relativement élevé de « turn over » dans le secteur des entreprises franches.

Pour toutes les entreprises franches affiliées à la caisse nationale de prévoyance sociale, les statistiques de débauchage concernaient 13 987 employés en 2003 et 14 764 employés en 2004 ; ces données sont à considérer avec circonspection puisque ne reflètent pas la rotation réelle des travailleurs.

Les causes du « turn over » sont : la recherche d'une meilleure condition de travail, et de rémunération après un premier emploi ; les difficultés d'adaptation aux rythmes et conditions de travail ; la démotivation due aux salaires, à la qualité des relations de travail et à l'instabilité de l'emploi dépendant de la saisonnalité des commandes ; le chômage technique ; la recherche des économies de formation à l'embauche de la part des em-

¹ Migration intensive entre les EF (cas des travailleurs journaliers et temporaires non déclarés)

ployeurs.

Compte tenu de cette situation, il serait indispensable de connaître le devenir professionnel des anciens travailleurs ayant quitté définitivement le secteur des entreprises franches, en terme d'acquis et de reconversion.

SECTION 2- LA MÉDECINE D'ENTREPRISE (Cf. annexe 9)

Elle a pour rôle d'assurer la fourniture des prestations médicales, à savoir :

- aux travailleurs et aux membres de leur famille, des soins et une éducation préventive ;
 - aux travailleurs malades et aux membres de la famille des travailleurs, les soins nécessités par leur état, éventuellement, leur évacuation sanitaire sur la formation médicale la plus proche ;
 - aux travailleurs uniquement, une visite médicale systématique (visite d'embauche, visites médicales périodiques, visites de reprise, visites prévues pour les femmes et les enfants. .) ;
 - l'alimentation des travailleurs malades soignés sur place dans un endroit isolé en attendant leur évacuation ;
 - l'éducation des travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité au travail ;
 - la formation des secouristes et une visite sur place pour examen des conditions de travail.

Selon l'article 128 du code du travail « Le service médical du travail a pour mission de prévenir toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, en particulier de surveiller les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail ; et son rôle est prioritairement préventif » .

A ce titre, la médecine du travail a pour vocation première de jouer un rôle préventif ; or, d'après une étude effectuée par le Groupement d'expertise et de compétence, les activités de l'organisation sanitaire interentreprises seraient orientées beaucoup plus vers le volet curatif que sur l'aspect préventif.

Selon l'article 17 du décret 2003-1162 organisant la médecine d'entreprise¹ :

¹ Arrêté n° 2806 organisant la médecine d'Entreprise du 8/07/1968

« Tous les employeurs visés par le texte doivent adhérer à un service médical interentreprises, ou éventuellement de participer à sa création, lorsqu'ils sont situés au-delà du rayon de 30 km d'un service médical interentreprises existant, ou dans une localité où l'emploi de travailleurs rend nécessaire la création d'un tel service ».

Par ailleurs, la création d'un service médical interentreprises (SMIE) est obligatoire dans le cas d'emploi par les entreprises de plus de 1500 travailleurs.

78 % des entreprises franches adhèrent à ce système et la plupart des travailleurs bénéficient d'un régime de soins médicaux.

Paragraphe 1 – Cas de l'Organisation Sanitaire Tananarivienne Interentreprises (OSTIE)

2 entreprises franches sur 3 sont membres adhérents à l'OSTIE. Par contre, faute de paiement des cotisations, près de 14 % des entreprises franches ont été exclues¹.

En 2003, les accidents de travail dans les entreprises franches se sont élevés à 34 %¹. Parmi les cas présentés, ce sont les blessures principalement aux mains qui constituent le principal siège de la lésion ; et parmi les maladies à caractère professionnel, ce sont les bronchites, asthme, eczéma qui sont les plus fréquentes.

Il importe de noter que les ressources du service médical interentreprises sont surtout constituées par les cotisations dues par les travailleurs (1 % du salaire mensuel) et par les employeurs (5 %) ; ces dernières étant assises, comme dans le cas des prestations sociales assurées par la caisse nationale de prévoyance sociale, sur l'ensemble des salaires et accessoires de salaire, tels que ceux-ci sont déterminés par le code de prévoyance sociale.

Par ailleurs, l'OSTIE se borne seulement à émettre des avis lors des visites d'usine effectuées conjointement avec la caisse nationale de prévoyance sociale et, l'inspection du travail constate les faits qui pourraient porter préjudice à la santé des travailleurs.

Paragraphe 2 – Cas de l'Association Médicale Interentreprises de Tananarive (AMIT)

19 entreprises franches pour 18000 salariés sont membres adhérents en 2004².

Entre janvier et octobre 2004, l'AMIT a accompli 2024 visites d'embauche pour les entreprises franches ; le taux d'accident, touchant les entreprises franches qu'elle a enregistré s'est élevé à 88% pour 663 cas d'accident de travail.

¹ Source : OSTIE

² Source : AMIT

Pour ces organismes sanitaires d'entreprise, une insuffisance d'antennes constitue un des facteurs de problèmes ; et dans certaines localités, une insuffisance du personnel médical, la non disponibilité des médicaments.

D'ailleurs, plusieurs travailleurs critiquent la qualité des prestations fournies par ces organismes, ce qui va entraîner systématiquement des risques aussi bien pour la santé des travailleurs que pour la production de l'entreprise.

—

SECTION 3 : SITUATION PARTICULIÈRE DES FEMMES TRAVAILLEUSES ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les questions concernant les travailleuses méritent de retenir l'attention non seulement parce que la majorité des travailleurs des entreprises franches sont des femmes, mais aussi parce qu'elles vivent autrement que les hommes les conditions de vie et de travail qui y règnent.

De même, la situation des représentants du personnel, en tant que travailleurs protégés par la loi mérite d'être analysée.

Paragraphe 1 : Les femmes salariées des entreprises franches

Les femmes constituent plus de 50 % de la population malgache, en milieu urbain, 27 % représentent celles travaillant dans les zones franches industrielles¹.

Les salariés de entreprises franches sont généralement jeunes, dont l'âge moyen est de 28 ans avec une forte proportion des femmes (71,1 %).

Au Bangladesh, en 1996, 70 % des 32 095 travailleurs de la zone franche d'exportation de Chittagong étaient des femmes et en 1998, la main d'œuvre directe est composée de 74,3 % de femmes ; les travailleurs occasionnels représentent 75 % des femmes. Leur forte présence est observée dans la branche textile ; généralement, elles sont en quête de leur premier emploi.

Les femmes sont obligées de travailler dans les entreprises franches et d'accepter les conditions d'exercice du travail pour assurer leur survie et celle de leur ménage :

¹ Etude sur le travail forcé ou obligatoire (Cas de Madagascar) - Cabinet Miara-Mita - Août 2004

Au Guatemala, 45 % des femmes qui travaillent en zone franche sont des mères célibataires ; au Nicaragua, 66 % des femmes interrogées ont dit avoir plus de 3 personnes à leur charge¹ ; au Honduras, 22 % des femmes travaillant en zone franche ont déclaré être le seul soutien de la famille et 73,5 % contribuaient aux revenus du ménage pour la moitié ou plus de la moitié.

Les femmes continuent d'être les premières responsables des tâches ménagères :

- lorsque elles regagnent leur foyer après 10 à 12 heures de travail, elles doivent encore s'occuper de leur famille ; cela ne fait qu'ajouter à leur fatigue et à leur stress et, réduit de temps à autre leur concentration au travail.
- de leur côté, les employeurs se plaignent de la faible productivité, de l'absentéisme, et des retards, oubliant, que ce sont les conditions de travail et les conditions sociales peu satisfaisantes de beaucoup de femmes qui sont les principales sources de tout cela ; des cas des jeunes mères, et des femmes enceintes qui, selon eux, désorganisent la production.

Avis des travailleuses sur le respect des droits des femmes enceintes :

Droits de femmes enceintes	OUI	NON
Congé de maternité	94,9%	5,1%
Repos pour allaitement	90,7%	9,3%
Allocation prénatale	92,6%	7,4%
Allocation familiale	90,5%	9,5%
Droit à la demande de vérification médicale	86,6%	13,4%

Source : Enquête GEC, Octobre 2004 (Madagascar)

A partir du tableau, l'on observe que les droits des femmes enceintes et des jeunes mères sont globalement respectés selon la législation en vigueur² ; il a été constaté qu'un nombre non négligeable des entreprises franches accordent aux femmes des traitements appropriés correspondant à leur condition physique. Elles ne sont pas licenciées et peuvent changer de poste en fonction de leur état, faire des repos à intervalles réguliers (5 à 10 minutes) ; néanmoins, un nombre limité de salariées dénoncent certaines irrégularités au niveau du respect de leurs droits : refus d'embauche³ ; perte d'emploi pour les femmes enceintes⁴ ; non application des droits aux congés de maternité⁵, etc.

¹ Enquête du BIT (1998) / www.ilo.org

² Code du travail, Chap. III, Section 1, Art. 97-98

³ Art. 94 C. Trav " Une femme candidate à l'emploi n'est pas tenue de déclarer son état de grossesse... "

⁴ Art. 95 C. Trav " Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse constatée médicalement, toutefois, le contrat peut être résilié si la femme commet une faute professionnelle non liée à son état de grossesse "

⁵ Art. 97 A12 C. Trav " A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant 14 semaines consécutives dont 8 semaines postérieures à la délivrance. Cette suspension peut être prolongée de 3 semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches ... "

Les conséquences sont nombreuses : démission des femmes enceintes, interruption involontaire de grossesse, maladies diverses liées à la fatigue, etc.

A – Conditions de travail

Les conditions de travail (non respect des horaires d'entrée et de sortie, travail en heures supplémentaires non autorisées, conditions de vie précaires dans les dortoirs, réaffectation aux tâches spécifiques aux hommes, etc.) dans les entreprises franches posent des problèmes aussi bien aux hommes qu'aux femmes, mais pour la plupart des cas, les femmes les ressentent encore plus. Or, avoir une main d'œuvre plus stable et en même temps exiger des produits de qualité mondiale, nécessitent une amélioration des conditions de travail des salariées des entreprises franches et s'attaquer, pour cela, à certains problèmes :

- Dans le secteur des entreprises franches, les femmes sont moins rétribuées que les hommes¹, en partie parce qu'elles occupent en général les emplois les moins qualifiés ; mais cela se justifie aussi lorsqu'elles pratiquent les mêmes activités qu'eux (pour un travail égal, ou pour un travail de valeur égale).

Ce qui constitue une forme caractéristique de discrimination, liée au sexe qui défavorise les femmes, même s'il existe des tâches spécifiques pour elles selon les types de production des entreprises ; l'application du principe contenu dans la convention internationale du travail n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale² peut permettre des améliorations dans ce domaine, en posant les bases de l'égalité entre hommes et femmes³.

- La durée du travail est élevée dans les entreprises franches : à Madagascar, en moyenne, la durée de travail hebdomadaire (hors heures supplémentaires) des femmes est de 48,7 heures, ce qui est légèrement supérieur à celle observée chez les hommes (47,7 heures) ; la durée hebdomadaire du travail des femmes est supérieure à celle des hommes avec 62,02 heures en moyenne (y compris les heures supplémentaires) contre 61,1 heures pour les hommes⁴.

¹ Cf. tableau (Cas de Madagascar), Rémunération des ouvriers par sexe en FMG, Enquête GEC, Octobre 2004

² Loi 62-023 du 6/07/62 autorisant la ratification de la convention internationale du travail n°100

³ Egalité dans l'emploi et la profession (CIT 83 è session 1996)

⁴ Source : Enquête GEC, 2004

En effet, contrairement au code du travail, les heures supplémentaires effectuées par les femmes dépassent de 2 heures en plus des 20 heures autorisées par la législation en vigueur.

Cette durée de travail peut avoir des conséquences sur le problème de santé et de sécurité pour elles, étant donné leurs responsabilités familiales supplémentaires ; elle entraîne un risque accru du harcèlement ou d'agression auquel elles sont exposées lorsqu'elles rentrent du travail à des heures tardives et dans l'obscurité.

- En raison du caractère ardu du travail et de l'insuffisance des services sociaux, la plupart des travailleuses envisagent de quitter les entreprises franches au bout d'un certain temps ; or, sans formation, il leur est souvent impossible de se faire embaucher ailleurs.

- En outre, les services de santé des entreprises franches sont parfois limités, et sont rarement en mesure de s'occuper des problèmes de santé spécifiques des femmes. Sûrement, faute de ressources, l'éducation sanitaire ne couvre pas toujours les problèmes de santé génésique ; les entreprises franches manquent de services spécialisés en planning familial et en maladies sexuellement transmissibles.

- Auparavant, les travailleuses des entreprises franches malgaches ont souvent du mal à se nourrir convenablement et pas trop cher ; la plupart des travailleurs n'ayant pas le choix, et les petits commerçants locaux ont profité de la situation pour leur vendre des produits de qualité médiocre à des prix élevés. Elles sont, alors, sous alimentées et exposées à toutes sortes de maladies. Pour éviter justement ce problème, l'actuel code du travail prévoit le système de la cantine dans son article 116 à l'article 119¹.

- Pour beaucoup de femmes, la question de la garde des enfants est déterminante, surtout pour la décision qu'elles prendront de continuer ou non à travailler après la naissance d'un enfant.

A Madagascar, selon l'article 98 du code du travail « Pendant une période de 15 mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement. La

¹ Art. 116 C.trav : « La mise en place d'une cantine au bénéfice des travailleurs est à la charge de l'employeur [sous 2 cas] »
Art 117 C.trav : « 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 travailleurs de se restaurer en station assise ».

Art 118 C.trav : « La nourriture servie aux travailleurs doit être en quantité suffisante et de bonne qualité, en présentant les conditions d'hygiène et de propreté requises ».

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

Certaines entreprises possèdent des salles d'allaitement pour les jeunes mères ; d'autres envisagent d'installer des crèches pour les enfants en bas âge (2 à 6 ans).

Beaucoup de travailleuses malgaches préféreraient avoir accès à des crèches, et des garderies pas coûteuses près de l'entreprise. Cela supprimerait, en particulier, le problème du transport des enfants jusqu'au lieu de travail.

En Malaisie, le gouvernement soutient la création de crèches et de garderies sur le lieu de travail; d'autres pays interdisent néanmoins aux enfants l'accès aux zones industrielles et ouvrent des crèches au niveau de la collectivité.

- Par ailleurs, d'une manière générale et selon les activités de l'entreprise, l'exécution des tâches se fait souvent en position debout ou assise ; le travail se fait à la chaîne et les gestes sont répétitifs : la moitié des femmes estime que les charges de travail sont lourdes et l'autre moitié les trouve moyennes : la lourdeur est appréciée par l'intensité du travail (target non convenu entre les parties) et le caractère ardu des tâches tel qu'il est régi par le décret 62-152 du 28/03/62 fixant les conditions de travail des enfants, femmes et des femmes enceintes.

Vu l'évolution du milieu et des conditions de travail, la révision des textes en vigueur concernant la définition des lourdes tâches s'avère nécessaire ; statistiquement, les travailleuses effectuent leurs tâches du matin au soir et 85% travaillent du lundi au samedi contre 88 % pour les hommes¹. A cet égard, l'article 99 du code du travail dispose que « L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes par un médecin agréé, en vue de vérifier si le travail dont elles sont chargées n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande de l'intéressée. La femme ne peut être maintenue dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat peut être résilié avec paiement de l'indemnité de préavis ».

En somme, les travailleuses se heurtent à des différences de traitement par rapport aux hommes en ce qui concerne la durée de travail et les conditions de rémunération.

Au contraire, les dispositions réglementaires régissant les droits des femmes enceintes et des jeunes mères sont généralement respectées, en dehors de quelques pratiques discriminatoires d'importance réduite.

¹ Source : Enquête Cabinet Miara-mita, Août 2004

Enfin, en tant que salariées des entreprises franches, elles font cependant partie du secteur d'activité le plus dynamique ; elles peuvent prétendre à ce titre à des conditions meilleures que celles qui existent dans d'autres secteurs ; en effet, la sensibilité par rapport au respect de leurs droits mérite davantage d'être plus développée, principalement pour les conditions matérielles d'exécution du travail, le respect des droits des femmes enceintes, etc.

B – Cas du harcèlement

La perception du harcèlement psychologique¹ par les travailleurs n'est pas forcément la même que celle qui se dégage des employeurs des entreprises franches ; ce phénomène existe dans certaines entreprises, près de 1 travailleur sur 3 estime avoir été victime d'un harcèlement psychologique² (volonté de pousser à la démission, style de commandement plus qu'autoritaire, etc.)

Le harcèlement sexuel³ est un problème délicat ; il existe bien dans les entreprises franches mais est difficile à prouver.

Dans la plupart des cas, les femmes victimes du harcèlement sexuel n'ont aucun service indépendant et confidentiel à qui s'adresser ; dans certains pays, les administrations des zones franches d'exportation organisent à leur intention un service de conseils. Ainsi, à Saint-Kitts-et-Nevis, dans les Caraïbes, le Ministère des affaires féminines a créé, avec la collaboration du Ministère du travail et des responsables de la zone franche, à proximité immédiate de celle-ci, un centre pour femmes où elles peuvent se faire conseiller sur toutes sortes de questions ; il est à souligner que le code du travail malgache traite le thème du harcèlement sexuel dans son titre 1, chapitre 3.

C – Cas du VIH / Sida

Selon l'article 110 du code du travail « Il est prescrit à tout employeur de fournir

¹Harcèlement psychologique : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, et entraîne, pour elle, un milieu de travail ou d'étude néfaste (Règlement pour le harcèlement psychologique et sexuel - 15 Juin 2004 - Université de Laval).

² Source : Enquête Cabinet Miara-mita, Août 2004.

³Harcèlement sexuel : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail ou d'étude néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer de harcèlement sexuel si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu pour la personne.

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 et en particulier, contre le VIH/Sida dans les lieux de travail ». Concernant ce dernier cas, à Madagascar, le nombre des personnes infectées du VIH Sida est passé de 5 à 226 entre 1988 et 2003, soit un taux de croissance annuelle de 31,3 %¹.

Le taux de séroprévalence actuel est de 1,15% ; les projections du taux de séroprévalence pour 2015 sont évaluées à 3% pour l'épidémie faible et de 15% pour l'épidémie forte².

La maladie du VIH/Sida frappe le secteur du travail ; et pour se préserver des effets néfastes de la pandémie, quelques entreprises franches ont organisé des campagnes de sensibilisation³ et pris des mesures de prévention diversifiées :

Pour les 39,4 % des entreprises franches ayant entrepris des actions de lutte contre le VIH/SIDA, certaines ont collaboré avec les services de la médecine d'entreprise ou les organisations non gouvernementales (à l'instar de PSI M/car)

Les campagnes de sensibilisation menées au sein des entreprises franches ont pris les formes ci-après : sensibilisation accompagnée de distribution de condom, éducation préventive pour un dispositif médical, affichage, distribution de dépliants, etc.

Paragraphe 2 : Les représentants du personnel

A – Buts

La matière est régie par les articles 153 à 158 du code du travail et par l'arrêté n° 421 du 26/01/1968.

Les délégués du personnel sont des travailleurs élus par leurs collègues pour défendre leurs intérêts dans le cadre de la règlementation en vigueur. Ils ont pour mission :

- de présenter aux employeurs, toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant notamment les conditions du travail, la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaire
- de saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires qui n'auraient pas été satisfais au niveau de l'entreprise

¹ Source : Ministère de la santé - Direction de la Surveillance Epidémiologique des MST et du VIH/SIDA

² In colloque National sur les Droits des travailleurs, p. 67, décembre 2001 D'après l'enquête effectuée par le GEC, 69,4% des travailleurs affirment qu'il n'y a pas eu de campagne de sensibilisation au sein de leurs entreprises.

³ D'après l'enquête effectuée par le GEC, 69,4% des travailleurs affirment qu'il n'y a pas eu de campagne de sensibilisation au sein de leurs entreprises.

- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs et à la protection sociale et, de proposer toutes mesures utiles à ce sujet
- de communiquer toutes suggestions utiles et d'étudier avec l'employeur toutes mesures tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise
- de faire part à l'employeur de leur avis et suggestions sur les mesures de licenciements envisagées en cas de diminution d'activités ou de réorganisation intérieure de l'établissement.

Dans l'accomplissement de leur mandat, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister du délégué syndical (Article 158 du code du travail).

En somme, l'institution des délégués du personnel a pour but principal de veiller à une application correcte et loyale dans tous les milieux du travail de la réglementation du travail en vigueur.

B – Champ d’application

« Les délégués du personnel sont obligatoirement élus dans les établissements où sont employés plus de onze (11) salariés. Leur mandat est de 2 ans, il peuvent être réélus... ». (Article 153 du code du travail)

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans la limite d'une durée qui, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail et rémunéré au tarif normal, il doit être utilisé exclusivement aux tâches afférentes à l'activité du délégué du personnel.

Le délégué suppléant n'a droit à ces avantages et aux 15 heures par mois que lorsqu'il remplace le titulaire et remplit en conséquence la mission incomptant normalement à celui-ci.

Les représentants du personnel (délégué du personnel, délégué syndical) bénéficient des garanties contre les licenciements : la protection consiste à imposer à l'employeur de demander l'autorisation de licencier à l'inspecteur du travail ; elle s'étend au délégué titulaire et suppléant pendant toute la durée du mandat, aux anciens délégués pendant les 6

mois qui suivent la fin de leur mandat, aux candidats aux élections de délégué du personnel pendant les 3 mois qui suivent les élections.

Cette protection a été instituée pour parer à une décision de licenciement qui pourrait être motivée par le résultat des activités syndicales au sein de l'entreprise, ou par le désir de se débarrasser d'un élément gênant par ses actions, ses interventions pour faire respecter la réglementation du travail.

C – Analyses

26 % des entreprises franches n'ont pas de délégués du personnel ; cette situation serait due à plusieurs raisons :

- la méconnaissance de la législation en vigueur par les employeurs
- la faible représentation des syndicats dans les entreprises franches
- le refus d'organisation des élections des délégués, les menaces des employeurs et la crainte des représailles
- l'efficacité et la responsabilisation effective des délégués en exercice mises en doute à cause de leur manque d'autonomie et de liberté d'action vis-à-vis des employeurs, et de l'insuffisance de compétence due aux limitations du droit d'accès à la formation.

D'ailleurs, la plupart des salariés ne connaissent pas les protections que peuvent bénéficier leurs représentants en cas de licenciement :

- d'après les enquêtes effectuées par le groupement d'expertise et de compétence, 46 % l'ignorent, 20 % pensent qu'il n'existe aucune protection, 5 % connaissent qu'il existe des dispositions protectrices dans le code du travail et 5,3 % sont informés sur la possibilité d'intervention des syndicats.
- par ailleurs, la Fondation Friedrich Ebert a entrepris des actions pour promouvoir la mise en place et l'appui en formation de l'association des délégués du personnel de la branche textile rassemblant actuellement des délégués issus de 7 entreprises franches de la branche textile ; les formations obtenues ont trait notamment à la réglementation relative aux fonctions des délégués, à la sensibilisation des travailleurs.

Ainsi, compte tenu de la faiblesse des délégués du personnel en matière de connaissance et d'interprétation de la législation du travail et de négociation collective, il sera toujours primordial de renforcer les capacités des délégués du personnel par des appuis en formation.

C O N C L U S I O N

Les entreprises franches sont considérées comme un des principaux pourvoyeurs d'emplois sur le marché du travail, surtout dans les pays en voie de développement comme Madagascar. Avec la mondialisation, le rythme auquel elles se développent s'accélère : elles réalisent des investissements considérables et représentent l'un des facteurs importants de l'économie.

Sur le plan social, même si la tendance semble à l'amélioration des conditions de travail et sociales dans les entreprises (installation des salles d'allaitement, instauration de cantine, efforts de prévention d'accidents de travail, application du système des codes de conduite¹, etc.), force est de constater que le quotidien de beaucoup de travailleurs et travailleuses en entreprises franches est très difficile. A ce titre, la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) a fait la constatation suivante : « Deux types d'entreprises se distinguent clairement dans la zone franche, un premier groupe qui se conforme raisonnablement à la législation du travail et un autre résolument hostile aux syndicats et à l'application du code du travail » ; dans ce second groupe, à Madagascar, la réputation des investisseurs asiatiques est particulièrement mauvaise.

Il a été constaté que les organismes locaux, même s'ils ne disposent pas assez de ressources nécessaires pour mener à bien leur mission, ont pris des mesures appropriées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et sociales des salariés sur les lieux du travail ; malgré le fait que, pour la plupart des cas, ils se contentent de réagir uniquement lorsque des plaintes leur sont adressées. En réalité, ils évoluent dans un environnement caractérisé par les insuffisances des capacités organisationnelles et institutionnelles.

¹ A travers les codes de conduite, les clients pressent les entreprises franches d'adopter de bonnes pratiques ; ils assurent eux mêmes les vérifications sur le terrain. Ces pratiques ont un effet direct sur les demandes des clients étrangers et sur la réputation de l'entreprise c'est à dire sur la valeur de son image. Dans certaines entreprises franches, les codes de conduite des acheteurs sont affichés, mais la plupart des travailleurs ne sont pas conscients de la portée de ces textes. Les inspections menées par les acheteurs semblent assez régulières mais souvent très rapides, donc, peu susceptibles de permettre aux travailleurs de dépasser leur peur de parler par crainte de représailles.

Ces codes peuvent compléter mais ne sauraient remplacer la mise en œuvre de la législation nationale et des normes internationales

Concernant les femmes salariées, elles sont confrontées à la double charge de responsables de ménage et de travailleurs obligés par des devoirs professionnels ; pour cela, des initiatives favorables à la promotion du genre et à plus de commodité dans l'exécution du travail méritent d'être projetées.

En effet, pour pouvoir améliorer l'environnement juridique et social des entreprises franches à Madagascar, certaines actions devront être envisagées :

- renforcer les capacités des représentants du personnel, des directeurs des ressources humaines, des chefs d'entreprise, des départements du travail concernés par des appuis en formation.

- réactualiser les textes législatifs et règlementaires au travail ; vulgariser les normes nationales et internationales du travail

- s'orienter plus vers d'autres secteurs (outre le secteur textile) : ainsi, Maurice a utilisé stratégiquement ses zones pour passer de l'exportation du sucre à l'exportation des produits manufacturés ; en Chine, les zones attirent principalement les fabricants dans les secteurs de la haute technologie, de l'informatique et des produits pharmaceutiques.

A ce titre, une politique volontariste de diversification des branches d'activités et éventuellement des appuis en formation professionnelle des travailleurs sera nécessaire.

- étendre les mesures d'infrastructures sociales (salles d'allaitement, etc.)

- valoriser les ressources humaines, ce qui constitue un des éléments -clés de l'amélioration des conditions sociales et de travail dans les entreprises franches ; à ce titre, ratifier et appliquer d'une manière effective la convention n° 142 sur la mise en valeur des ressources humaines.

D'ailleurs, d'autres conventions devraient être ratifiées par Madagascar notamment celle n° 168 sur la promotion de l'emploi et de protection contre le chômage, celle n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, etc.

- identifier la genèse des problèmes sociaux et promouvoir le dialogue social¹, ceci afin d'améliorer l'environnement du travail et, de garantir la stabilité du climat social dans les entreprises.
- mettre en place une stratégie de protection sociale favorisant la productivité
- instaurer une banque de main d'œuvre
- pour le gouvernement, disposer d'une stratégie industrielle et d'investissement claire et complète qui soit conforme au besoin de promouvoir le développement économique et surtout au respect des droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs
- concevoir une législation spéciale adaptée aux contextes et à l'environnement des entreprises franches sinon, appliquer d'une manière effective le droit commun.

Enfin, selon le directeur général du bureau international du travail, Juan Somavia, dans le rapport qu'il a présenté à la conférence internationale du travail de 2001 : « Nous devons travailler avec les autres pour . . faire en sorte que les zones franches d'exportation règlent plus de problèmes qu'elles n'en créent »² ; pour lui, si l'on constate des abus dans certaines entreprises franches, l'application des politiques correctes peut aider à promouvoir un développement fondé sur une synergie entre l'application de la législation du travail, d'une part, et la croissance de la productivité, de l'autre. Ce qui est vrai !

¹ «Les initiatives prises par les gouvernements, organisations d'employeurs et les syndicats, en vue d'améliorer les relations industrielles et de promouvoir des formes de travail à la fois plus productives et plus soucieuses du bien être des travailleurs, ont déjà joué un rôle important dans l'amélioration des conditions de travail »T. H. Moran : Beyond sweatshops, foreign direct investment and globalization in developing countries - The brookings institution, washington, dc, 2002

² Réduire le déficit de travail décent, un défi mondial, rapport du directeur général à la conférence internationale du travail, 89è session, 2001 (Genève, BIT) p.15

JURISPRUDENCE

- CA 07/10/04 – Soc. Rasoamampionona Mariette contre la société Cashmire Knitting Co Ltd.
- CA 07/10/04 – Soc. Ralalarison Zo Mbolatiana Zanakinaina contre Société Nova Knits Madagascar.
- CA 05/08/04 – Soc. Société Accord Knits contre Rafanomezantsoa Elisabeth
- CA 04/09/03 - Soc. Société Floréal contre Razanakolona Albertine Elinah
- CA 18/09/03 - Soc. Société Evergreen Knitting Madagascar contre Ralaimora Elysé Albert
- CA 29/04/04 - Soc. Société Floréal contre Rakotondrabe Jean Martial (FISEMA)
- CA 21/10/04 – Soc. Société Nova Knits Madagascar contre Raholinirina Lucie
- CA 06/05/04 – Soc. (Tr. Travail 05/03/03) Columbia Clothing Company Antsirabe contre Ravelonarivo Patricia et consorts
- CA 19/02/04 – Soc. Société Akanjo contre Rakotonindrina Mbolarisoa
- CA 04/09/03 – Soc. (TPOM 16/01/02). Société Aye Aye Madagascar contre Raharinarivo Claudine (SEKRIMA)
- CA 04/09/03 – Soc. Société Cuirs et Peaux de Madagascar contre Rakotoarison Ernest
- CA 04/09/03 – Soc. Razafitsihorana Edmond contre Société Alpha Trading SARL
- CA 18/09/03 – Soc. Cotona contre Razafiarivony Stanislas
- CA 18/09/03 – Soc. Raobisoa Raely Harimalala contre Société Pilatex
- CA 02/10/03 – Soc. Olivier Borzee contre Société Mad' Com

- CA 02/10/03 – Soc. Rabearivelo Herison Jules (FISEMA) contre Société Mad' Com
- CA 02/10/03 – Soc. Rasololalao Noëline contre AlbaMaille
- CA 06/11/03 – Soc. Société Mavitex contre Rasoavololona Honorine
- CA 06/11/03 – Soc. Société Floréal Madagascar S.A contre Raharimalala Arlette Sylvie
- CA 20/11/03 – Soc. Société Aye Aye Madagascar contre Rasoamiaramanana Tantely
- CA 06/05/04 – Soc. Cotona Antsirabe contre Ranivoarimiadana Marcelline et consorts
- CA 06/05/04 – Soc. Rasoamalala Claudine Gilberte contre Cotona
- CA 03/06/04 – Soc. Ravalison Elise Olga contre Société Ultramaille SARL
- CA 06/05/04 – Soc. Rasoanirina Minosoa Malala contre Société Pilatex
- CA 03/06/04 – Soc. Société Nova Knits Madagascar contre Rakotoarisoa Faraniaina Jeannette
- CA 17/06/04 – Soc. Rasoanorovelo Lalao Irène contre Société Alpha Trading SARL
- CA 01/04/04 – Soc. Société Maclotex Madagascar Clothing Export contre
Rajaonary Henri Xavier
- CA 29/09/04 – Soc. Société Accord Knits SARL contre Randrianarison Jean Théodore
- CS 05/09/03 59/97 – Soc. Ramiandrisoa Marta contre Société New Textile
- CS 01/03/04 – Soc. Ralala Sahondra contre Société Fanavotana
 - CS 16/11/01 130/98 – Soc. Cotona contre Rakotondranaivo Jean de Dieu
 - CS 17/06/05 68/03 – Soc. Société Nova Knits contre M. Jean Alexandre Razafintsalama (CA 03/10/02) P.18

ANNEXES

ANNEXE 1

Entreprises Franches opérationnelles en 2006

SOCIETES	ACTIVITES
<i>Production d'accessoires pour textiles</i>	
A.I.S MADAGASCAR	<i>Traitement de données informatiques</i>
ACCORDS KNITS	<i>Confection de pull overs</i>
ACTEN GARMENT MANUFACTURING	<i>Confection</i>
ACTUAL TEXTILES	<i>Confection de lingerie et sous vêtement pour femmes</i>
AD COMPANY	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
AKANJO SARL	<i>Confection</i>
ANY SARL	<i>Broderie fait main sur support</i>
ANTANA PRODUCTION SA	<i>Confection</i>
AQUAMAS MADAGASCAR	<i>Culture industrielle de crevettes</i>
AQUARELLE MADAGASCAR	<i>Confection de chemise</i>
ARAWAK SA	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
ARIANE CRM SARL	<i>Centre d'appels, développement informatique, traitement et saisi</i>
AROMATICS MADAGASCAR	<i>Production d'oléorésines</i>
ATELIER DE MINERVE	<i>Production d'articles de décoration en cuir embossé</i>
ATELIER DU CAPRICORNE	<i>Saisie et traitement des données informatiques</i>
AXELLE	<i>Confection de robe smockée d'enfants</i>
AYE-AYE MADAGASCAR	<i>Fabrication de bracelets</i>
BAM APPARELS SARLS	<i>Confection des articles vestimentaires</i>
BASE SARL	<i>Fabrication d'emballage en carton</i>
BG CONFECTION SA	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
BIOLANDES MADAGASCAR	<i>Production d'huiles essentielles</i>
BL GARMENTS MANUFACTURING	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
BLUEWATER RUNNERS SARL	<i>Fabrication d'objet en bois</i>
BODOVOAHANGY EXPORT SARL	<i>Confection de vêtement pour enfants</i>
BOIS ET CONSTRUCTION EXPORT	<i>Transformation de bois</i>
BRODERIE MAD	<i>Broderie industrielle</i>
BRODERIE MEEM SARL	<i>Broderie</i>
BRODERIES ARTISANALES SARL	<i>Confection et broderie</i>
C-TEX MADAGASCAR	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
CADENCE	<i>Production de points brodés</i>
CANDYTEX SA	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
CAPTELEC SARL	<i>Fabrication ens composants électroniques</i>
CELTO ANDRIAMAHEFA	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
COATS MADAGASCAR SARL	<i>Finition de fils à coudre en polyester</i>
COLORTEX SARL	<i>Sérigraphie, impression et confection</i>
COLUMBIA CLOTHING COMPANY	<i>Confection de vêtements</i>
CORIMA	<i>Fabrication de roués et cadres de vélo</i>
COSMOS KNIT (MADAGASCAR) SARL	<i>Confection de sous vêtement</i>
COTESUD	<i>Confection</i>
COTTONLINE SA	<i>Confection</i>
CREGI	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
DE FIL EN AIGUILLE	<i>Broderie industrielle</i>
DEMAD SA	<i>Confection de vêtement pour enfants</i>
DEXTER MAD SARL	<i>Transformation de cornes et coquillages</i>
DIAMOND EMPIRE GARMENT	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
DK CREATION	<i>Création de produits artisanaux</i>
DYNACHIMIE SA	<i>Fabrication de produits auxiliaires textiles</i>
EMA MADAGASCAR SARL	<i>Montage de montres</i>

EPSILON	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
EXPRESS COLORS MADAGASCAR	<i>Sérigraphie et impression de produit textiles</i>
FAIR MADA SARL	<i>Transformation de crabes et de crevettes</i>
FANEX	<i>Fabrication de produits chimiques</i>
FATEXMA	<i>Confection de tee shirt</i>
FESTIVAL	<i>Confection</i>
FLOREAL MADAGASCAR SA	<i>Confection de pull overs</i>
GLORY MADAGASCAR GARMENT	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
GRAPHEXPORT SARL	<i>Fabrication de jaquettes et étiquettes</i>
GRIFFY SA	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
GROSS VIEW ENTERPRISES SARL	<i>Confection</i>
GROVE INDSTRY MADAGASCAR SARL	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
HENICO	<i>Confection</i>
HIBISCUS PRODUCTION (ex ILOI)	<i>Confection et broderie</i>
HKS KNITWEAR MADAGASCAR SARL	<i>Confection</i>
IMAHO EXPORT SARL	<i>Confection d'articles brodés et smockés</i>
INDENA MADAGASCAR SA	<i>Transformation de produits agricoles</i>
INFOCOM	<i>Saisie et traitement des données informatiques</i>
INFOSCRIBE	<i>Traitement des données informatiques</i>
INITIATIVES	<i>Confections de vêtements pour enfants</i>
IRINA MADAGASCAR SARL	<i>Confections habillement pour enfants broderie</i>
J/J PRODUCTION	<i>Confection</i>
JH MADAGASCAR SARL	<i>Confection</i>
JNJ (MADAGASCAR) SARL	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
K3 APPAREL SARL	<i>Confection</i>
KANTO SARL	<i>Confection</i>
KARINA	<i>Confection de produits textiles</i>
KDC MADAGASCAR KING DEER SARL	<i>Tricotage</i>
KIM KOON GARMENT	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
L'AVENIR SARL	<i>Fabrication de lingerie et corseterie</i>
L.FIVE INTERNATIONAL	<i>Confection</i>
LA COTONIERE D'ANSTRABE – COTONA SA	<i>Filature, tissage et ennoblissemement de tissus</i>
LABELTEX SARL	<i>Fabrication d'étiquettes</i>
LABOCAS OCEAN INDIEN	<i>Fabrication de prothèse dentaire</i>
LECOFRUIT	<i>Production légumineuse et cornichon</i>
LES ATELIERS DENISE CLEROUX	<i>Fabrication de produits artisanaux</i>
LES GAMBAS DE L'ANKARANA	<i>Aquaculture de crevettes</i>
LINGERIES DE L'OCEAN INDIEN	<i>Confection de corseterie et de lingerie</i>
M KLEN INTERNATIONAL	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
MACOTEX	<i>Confections d'effets vestimentaires</i>
MAD'ATTITUDE SARL	<i>Fabrication de parasols et mobiliers de jardin</i>
MAD'COM SARL	<i>Traitement de données informatiques</i>
MADAGASCAR DYIEING MILLS SARL	<i>Confection et teinturerie</i>
MADAGASCAR FASHIONIT SARL	<i>Fabrication de pull overs</i>
MADAGASCAR HANTEX	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
MADAGASCAR INDUSTRIAL WASHING	<i>Confection d'articles d'habillement et traitement de produits de c</i>
MADAGASCAR KNITWORKS SARL	<i>Tricotage</i>
MADAGASCAR SALES SA	<i>Confection et Fabrication de pull overs</i>
MADAGASCAR TEXTILE CONSERVATION	<i>Fabrication de tapis</i>
MADAGRAPHIC SARL	<i>Traitement de données informatiques</i>
MADAPROD SARL	<i>Confection</i>
MADGABEST	<i>Confection</i>
MALAGASY FISHING TACKLES PRODUCTION	<i>Montage d'article depêche</i>
MATEZA	<i>Confection</i>
MEE NGAI SARL	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
MGB III SARL	<i>Confection</i>
MIG SARL	<i>Fabrication d'article en raphia</i>

MIKENI MADAGASCAR SARL	<i>Confection de vêtements</i>
MIS	<i>Traitement de données informatiques</i>
MNF TEXTILES SARL	<i>Confection</i>
MT DISTRIBUTION	<i>Confection</i>
MULTIPACK SARL	<i>Fabrication de boîtes en carton ondulée</i>
NICE VIEW COMPUTER EMB FACTORY	<i>Broderie industrielle</i>
NOVA KNITS MADAGASCAR SA	<i>Tricotage</i>
PACO SARL	<i>Fabrication de produits en soie</i>
PANTHER SARL	<i>Confection</i>
PECHE ET FROID DE L'OCEAN INDIEN	<i>Transformation des produits halieutiques</i>
PILATEX	<i>Production de foulards, cravates et gants</i>
PLASMAD SARL	<i>Fabrication de produits en plastique</i>
PLASPAK MADA SARL	<i>Fabrication d'emballages et accessoires en plastiques</i>
PLG CONFECTION S	<i>Confection et délavage de jeans</i>
PLUMMY MADAGASCAR GARMENT	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
POLO GARMNTS MAJUNGA	<i>Confection</i>
PRIME VIEW	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
QDATA SARL	<i>Traitement de données informatiques</i>
RADHA FASHIONS SARL	<i>Confection</i>
ROYSONS INDUSTRIES SARL	<i>Fabrication des instruments de musique</i>
SAINT SARL	<i>Confection d'articles d'habillement, sérigraphie et impression pro</i>
SAMAF EXPORT SARL	<i>Confection</i>
SASSEBO SARL	<i>Fabrication d'article maroquinerie</i>
SEPM	<i>Confection d'ornements textiles</i>
SERVICES MAD SARL	<i>Fabrication d'articles artisanaux</i>
SINJOOBO MADAGASCAR SARL	<i>Broderie industrielle</i>
SIRIUS SARL	<i>Traitement de données informatiques</i>
SKY EASY MADAGASCAR GARMENT	<i>Confection</i>
SO.MA.BAL	<i>Fabrication de produits de menuiserie en bois et en aluminium</i>
SOPRAL	<i>Traitement de chair d'escargot</i>
SPPM	<i>Production d'huiles essentielles</i>
SUD CONFECTION	<i>Confection</i>
TANACREX SARL	<i>Fabrication de pions en nacre</i>
TIB	<i>Production de bois à palette</i>
TRIANGLE SARL	<i>Confection et vannerie</i>
TROPIC MAD	<i>Confection de tee shirt et polos</i>
ULTRAMILLE SARL	<i>Confection</i>
UNICOM WASHINGDYEING AND GARMENT	<i>Confection , lavage et teinture d'articles d'habillement</i>
UNIVERSAL GARMENT (MADAGASCAR) LT	<i>Confection d'articles d'habillement</i>
X-CHEM SARL	<i>Fabrication de produits chimiques pour l'industrie textile et d'autres</i>
YMACOL	<i>Confection d'articles d'habillement</i>

ANNEXE 2

REGIME DE ZONE FRANCHE LOI N° 89-027 modifiée et complétée par la loi n° 91-020 relative au régime de Zone franche à Madagascar

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

Article premier (nouveau). -Il est institué à Madagascar le régime de Zone franche, défini par les dispositions de la présente loi.

Ce régime s'applique aux investissements réalisés par des promoteurs nationaux ou étrangers, ou en association des deux, dans des activités tournées vers l'exportation, et selon les catégories d'entreprises visées à l'article 3.

Il est entendu par exportation, la vente à l'étranger de biens et services originaires ou en provenance de Madagascar. Sont aussi considérées comme des opérations d'exportation, les ventes directes aux industries bénéficiaires du régime de Zone franche.

Art. 2. -Les entreprises bénéficiant du régime de Zone franche exercent leur profession à l'intérieur d'une aire matériellement délimitée dite: Zone Franche Industrielle, ci-après désignée par le sigle «ZFI».

La création d'une ZFI est autorisée par décret, sur proposition du Ministre chargé de l'Industrie.

Les conditions de matérialisation d'une ZFI sont fixées par les textes portant application de la présente loi. Dans le sens de la présente loi, la partie du territoire national non soumise au régime de Zone franche est désignée par «territoire douanier national».

Art.3 (nouveau). -Les entreprises de ZFI comprennent quatre catégories :

1. Les entreprises de promotion exploitation, désignées par EPE; elles sont chargées d'une part des travaux d'aménagement et de construction, et d'autre part de la gestion et de la promotion des ZFI qui leur sont respectivement confiées; elles peuvent sous-traiter les travaux d'aménagement et de construction requis sous leur entière responsabilité;
2. Les entreprises industrielles de transformation;
3. Les entreprises de services;
4. Les entreprises de production intensive de base.

Les entreprises industrielles et celles de services sont désignées ci-après par «entreprises utilisatrices».

Art.4 (nouveau). -Dans les conditions précisées par le décret portant application de la présente loi, le régime de Zone franche peut être appliqué à l'extérieur des ZFI à toute entreprise des catégories 2, 3 et 4. : Une telle entreprise est dite «entreprise franche». Sa création est autorisée par décret.

Elle a les mêmes droits, avantages et obligations que les entreprises industrielles des ZFI de la même catégorie; son aire d'implantation doit être matériellement délimitée.

Art.5 (nouveau). -Les fonctions respectives de chaque catégorie d'entreprise définie à l'article 3 ci-dessus, demeurent distinctes et ne peuvent pas être cumulées par une même personne morale.

Toutefois, est autorisé le cas où les activités de services font partie intégrante de l'EPE ou de l'entreprise industrielle de transformation ou de l'entreprise de production intensive de base et ne fonctionnent que pour le compte exclusif de cette entreprise.

Art. 6 (nouveau). -Toute entreprise bénéficiant du régime de Zone franche est tenue de respecter l'ordre public, les règles d'hygiène et de salubrité, de protéger l'environnement, la faune, la flore, le patrimoine national et, d'une manière générale, de se conformer aux lois et règlement en vigueur sur le territoire national.

Art.7 (nouveau). -Un Bureau de coordination administrative relatif au régime de Zone franche sera créé par décret qui définira son rôle, ses attributions et sa mission

CHAPITRE PREMIER

Eligibilité -Agrément

Art.8 (nouveau). -Toute entreprise désirant bénéficier du régime de Zone franche doit adresser sa demande au Bureau de coordination administrative; cette demande doit être accompagnée d'un dossier conforme au plan-type fixé par décret.

Art. 9 (nouveau). -Pour bénéficier du régime de Zone franche:

-une EPE doit justifier des capacités financières et techniques pour assumer les fonctions qui lui sont dévolues pour le développement d'une ZFI ;

-une entreprise industrielle de transformation ou une entreprise de production intensive de base doit destiner la totalité de sa production à l'exportation et satisfaire aux critères propres à son secteur d'activité lesquels sont définis par décret ;

-une entreprise de service doit destiner exclusivement ses activités à l'exportation et/ou aux besoins des entreprises bénéficiant du régime de Zone franche; la liste des secteurs d'activité dans lesquels une telle entreprise peut opérer est fixée par décret.

Pour chaque catégorie d'entreprise au cas où le capital est entièrement détenu par les étrangers non résidents, la totalité du coût des investissements initiaux y compris le fonds de roulement initial doit être couverte par des apports en devises provenant de l'extérieur.

Dans le cas d'une association avec les nationaux et étrangers résidents

- l'apport en capital est régi par le droit commun,

- la totalité des coûts en devises des investissements initiaux, y compris le fonds de roulement initial, doit être couverte par des apports en devises provenant de l'extérieur.

La notion de résident sera précisée par décret.

Art. 10 (nouveau). -L'acte de création des entreprises franches et des EPE vaut acte d'agrément desdites entreprises.

L'agrément :

- d'une entreprise industrielle de ZF est octroyé par arrêté;

-d'une entreprise de production intensive de base est octroyé par arrêté;

- d'une entreprise de service est octroyé par arrêté.

Dans les conditions fixées par décret portant application de la présente loi, le dossier ayant suscité la décision d'agrément vaut cahier des charges.

En cas de refus d'agrément, le demandeur peut intenter un recours devant une autorité hiérarchique qui sera précisée par décret.

Art. 11 (nouveau). -L'agrément des entreprises des catégories 2 et 3 est octroyé dans un délai maximum de trente (30) jours francs comptés à partir de la date de dépôt de la demande, ou le cas échéant, celle de dépôt du dernier élément complétant le dossier.

Art. 11 bis (nouveau). -L'acte d'agrément vaut autorisation d'investissement direct pour les investisseurs étrangers.

Art. 12 (nouveau). -L'entreprise agréée au titre du régime de Zone franche ne peut plus prétendre aux autres dispositions définies par un autre régime d'investissement en vigueur à Madagascar.

Sous peine d'annulation de l'agrément, elle est tenue, dans les douze (12) mois qui suivent l'acte d'agrément, de se constituer en une société de droit malgache.

Toutefois, les établissements des entreprises nationales de service, sous réserve de renoncer au régime défini par la présente loi, ne sont pas tenus de satisfaire à cette obligation.

Art.13 (nouveau). -Toute entreprise, qu'elle soit agréée ou non au titre du Code des investissements ou qu'elle bénéficie d'un régime spécial en vertu d'une convention particulière passée avec l'Etat, peut à tout moment demander, sous réserve d'avoir satisfait ou de satisfaire aux conditions fixées par la présente loi, l'octroi du régime de Zone franche.

L'agrément au titre du régime de Zone franche annule et remplace celui des régimes octroyés antérieurement sans que l'adaptation puisse aboutir à :

- accorder des avantages avec effet rétroactif;

- allonger la durée de la période d'exonération fiscale antérieurement octroyée;

- cumuler les avantages;

- renouveler les avantages déjà obtenus pour les mêmes investissements.

Art.14 (abrogé).

Art.15 (nouveau). -En cas de manquement à tout ou partie des obligations dictées par la présente loi et ses textes d'application, l'entreprise bénéficiant du régime de Zone franche sera mise en demeure de prendre les mesures nécessaires afin de régulariser sa situation.

A défaut de régularisation dans les conditions fixées par décret, le retrait du régime préférentiel est prononcé dans la même forme que pour l'octroi de l'agrément, sans que l'entreprise puisse prétendre à indemnisation.

CHAPITRE 2

Participation des nationaux -Devises -Etats financiers -Transferts

Art. 16 (nouveau). -La participation des nationaux et des étrangers résidents dans une entreprise bénéficiant du régime de Zone franche peut se faire, soit en Franc malgache, soit en nature.

Toutefois, les biens immobiliers ne peuvent faire l'objet que d'un apport en jouissance; la valeur des apports en nature et des apports en jouissance est fixée après avis d'experts.

Les résidents sont autorisés à réinvestir leurs dividendes dans une entreprise bénéficiant du régime de Zone franche.

Art. 17. -Toute entreprise bénéficiant du régime de Zone franche peut contracter, sous son entière responsabilité, des emprunts à l'étranger.

Art. 18. -Les entreprises bénéficiant du régime de Zone franche sont autorisées à ouvrir des comptes en devises auprès des banques locales.

Ces entreprises sont tenues d'y domicilier toutes les opérations d'exportation, et d'y rapatrier les recettes d'exportation dans le délai maximum de cent quatre-vingt-dix (190) jours à compter de la date d'embarquement.

Dans le cadre des dispositions de la présente loi, la banque dépositaire est tenue d'assurer, à tout moment, la disponibilité pour son client des devises que ce dernier aura déposées.

Art.19 (nouveau). -Chaque entreprise bénéficiant du régime de Zone franche est tenue d'ouvrir un compte spécial en Franc malgache auprès d'une banque locale.

Ce compte est exclusivement crédité par :

- les débits des comptes en devises ;

- les apports en monnaie locale effectuée par les nationaux et les étrangers résidents au titre de leur souscription au capital et du financement des investissements initiaux ;

- le cas échéant, des crédits accordés par les banques et institutions financières locales.

Les règlements relatifs aux coûts et charges locaux, services des emprunts locaux, sommes dues à l'Administration et actionnaires résidents sont effectués exclusivement par le débit de ce compte spécial en Franc malgache.

Les banques sont tenues de verser à la Banque Centrale de Madagascar les devises cédées par l'entreprise bénéficiant du régime de Zone franche en contrepartie des crédits de ce compte spécial.

Art. 20. -Toute opération de change manuelle d'achat ou de vente de devises contre monnaie locale, reste soumise à la réglementation en vigueur.

Art. 21. -Le.s Etats financiers des entreprises bénéficiant du régime de Zone franche, sont établis selon les normes du plan comptable en vigueur à Madagascar.

Le premier exercice comptable, n'excédant pas dix-huit (18) mois, est clos le 31 décembre; les autres exercices comptables vont du 1er janvier au 31 décembre de la même année.

Les États financiers doivent être remis avant le 30 avril qui suit l'exercice, au Bureau de coordination administrative qui se charge de les transmettre aux administrations concernées.

Art.22 (nouveau). -En cas de cessation d'activité, sous la condition de règlement intégral des dettes contractées sur le territoire national, l'Etat assure la liberté de transfert des fonds éventuellement dégagés.

CHAPITRE 3

Législation sociale

Art. 23. -Toute liberté est accordée à l'entreprise bénéficiant du régime de Zone franche pour la gestion de son personnel dans le cadre du Code de travail et du Code de prévoyance sociale ainsi que des dispositions particulières de la présente loi.

Art.24 (nouveau). -L'entreprise bénéficiant du régime de Zone franche est responsable de la détermination de l'effectif d'encadrement expatrié dont elle a besoin.

Les modalités d'octroi des permis de travail sont fixées par les textes portant application de la présente loi.

Art. 25. -Toute entreprise bénéficiant du régime de Zone franche est tenue de verser aux organismes concernés les cotisations sociales prévues par le Code du travail et le Code de prévoyance sociale.

Aucune mesure discriminatoire concernant les taux ou barèmes des cotisations ne saurait être appliquée au personnel expatrié qui peut sur sa demande en être exempté et ne plus bénéficier des droits et avantages découlant du versement de ces cotisations.

Art. 26. -L'Etat assure la liberté de transfert des salaires effectivement perçus à Madagascar par les expatriés travaillant dans les entreprises bénéficiant du régime de Zone franche; les textes portant application de la présente loi en fixent les modalités.

Art. 27. -Il est institué au sein de chaque ZFI une commission paritaire d'arbitrage des différends collectifs entre une entreprise de ZFI et son personnel.

Une commission paritaire d'arbitrage peut être commune à plusieurs ZFI ou entreprises franches.

Cette commission est notamment saisie pour tout licenciement collectif envisagé par l'entreprise et qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord avec les représentants de son personnel.

La composition et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire sont fixées par les textes portant application de la présente loi.

Art. 28. -Les dispositions du Code du travail demeurent applicables en tout ce qui n'est pas contraire aux dispositions particulières ci-dessus et des textes portant application de la présente loi.

Art. 29. -Un visa de séjour, valable pendant la durée du permis de travail, est octroyé au personnel expatrié d'une entreprise bénéficiant du régime de Zone franche, selon les modalités fixées par les textes portant application de la présente loi.

Art. 30. -Pour l'actionnaire étranger occupant un poste soit d'administrateur, soit de directeur général, soit de gérant d'une entreprise bénéficiant du régime de Zone franche, l'acte d'agrément de l'entreprise permet de bénéficier, pour lui-même et pour les membres de sa famille légitime, de facilités d'octroi de visa de long séjour.

Art. 31. -Le visa de séjour est nul et de nul effet dès lors que le concerné n'a plus sa qualité d'administrateur, de directeur général, de gérant ou de travailleur de l'entreprise au titre de laquelle le visa a été octroyé.

CHAPITRE 4

Fiscalité des entreprises et des expatriés

Art. 32 (nouveau). -Les entreprises de Zone franche bénéficiant du régime fiscal suivant :

1. Impôt sur les bénéfices des sociétés (IBS) :

Toute entreprise bénéficiant du régime de Zone franche est soumise à l'impôt sur les bénéfices des sociétés, fixé au taux de 10 pour cent Toutefois :

1.1. -les EPE en sont exonérées pendant une période de quinze (15) ans comptés à partir du démarrage des travaux de construction de la zone ;

1.2. -les entreprises industrielles de transformation et les entreprises de production intensive de base en sont exonérées pendant les cinq (5) premiers exercices d'exploitation effective ;

1.3. -les entreprises de services en sont exonérées pendant les deux (2) premiers exercices d'exploitation effective.

L'exploitation effective exclut la période de mise au point industrielle et celle de la formation professionnelle; dans tous les cas, cette période ne peut pas excéder douze (12) mois.

2. Réduction sur l'IBS

Après la période de grâce, les investissements réalisés en cours d'exploitation donnent droit à des réductions d'impôt sur les bénéfices égales à l'impôt correspondant à 75 pour cent du montant des nouveaux investissements.

Les droits à réduction non utilisés peuvent être reportés jusqu'à apurement.

3. Règles d'assiette et de liquidation

Les règles d'assiette et de liquidation fixées par le Code général des impôts demeurent applicables aux entreprises bénéficiant du régime de Zone franche.

4. Impôts sur les dividendes distribués

Toute entreprise bénéficiant du régime de Zone franche est assujettie à un impôt sur les dividendes distribués, au taux fixe de 10 pour cent, sans période de grâce.

Art. 32 bis (nouveau). -L'EPE ayant à l'intérieur de la Zone franche son propre réseau de distribution d'électricité et/ou d'eau et/ou de télécommunications, est exemptée de la taxe de consommation et de la taxe unique sur les transactions (TUT).

Les entreprises opérant à l'intérieur d'une telle zone et bénéficiant de ces services, en sont également exemptées.

Art. 33. -Aucune autre mesure tendant à aggraver les charges fiscales prévues par les dispositions précédentes ou à instituer un traitement discriminatoire entre entreprises de même catégorie ne peut être appliquée aux entreprises bénéficiant du régime de Zone franche.

Les dispositions de l'article 32 ci-dessus excluent pour les entreprises bénéficiant du régime de Zone franche toute autre forme d'impôt non prévue par la présente loi.

Ces dispositions assurent la stabilisation des impôts visés à l'article précédent.

Art. 34 (nouveau). -Le montant de l'impôt sur les revenus salariaux des expatriés travaillant dans les entreprises bénéficiant du régime de Zone franche, ne doit pas dépasser les 35 pour cent de la base imposable.

Art. 35. -Les entreprises bénéficiant du régime de Zone franche bénéficient des dispositions plus favorables que l'Etat pourrait accorder à d'autres entreprises de Zone franche exerçant dans le même secteur d'activité.

TITRE III DES DOUANES

Art.36 (nouveau). -L'action du Service des douanes s'exerce dans les ZFI et les entreprises franches suivant les conditions fixées par le Code des douanes.

En cas de besoin, les procédures douanières spécifiques aux zones et entreprises franches seront précisées par voie réglementaire.

Art. 37. -Les mouvements de biens et de services de toute espèce pour le compte des entreprises bénéficiant du régime de Zone franche sont autorisés, sous réserve des interdictions ou restrictions justifiées notamment pour des raisons de moralité, d'ordre public et de sécurité publique, d'hygiène, de protection de l'environnement, d'ordre vétérinaire ou phytopathologique, de protection de brevets, de marques de fabrique, de droits d'auteur ou de reproduction, de patrimoine intellectuel.

Art. 38. -Dans les conditions stipulées par les Conventions internationales auxquelles l'Etat Malgache a adhéré, les marchandises des entreprises bénéficiant du régime de Zone franche bénéficient des régimes commerciaux préférentiels accordés à Madagascar.

Art.39 (nouveau). -Toute opération d'importation ou d'exportation est réalisée sous le contrôle du Service des douanes; elle doit donner lieu à une déclaration conforme à la procédure douanière des Zones franches et entreprises franches.

Art.40 (nouveau). -Les matériaux et accessoires de construction, matériels roulants de chantier, véhicules destinés au transport des marchandises, équipements d'usines, matières premières, produits semi-ouvrés, emballages, pièces de rechange ou détachées, matériels didactiques, mobiliers, matériels informatiques et de bureautique ainsi que les fournitures de bureaux, destinés à la préparation, à l'aménagement et à l'exploitation des entreprises bénéficiant du régime de Zone franche sont exonérés de :

- droit de douanes,
- taxe d'importation,
- taxe de consommation,
- taxe unique de transaction (TUT).

Art. 41. -Les biens et services exportés à l'étranger par les entreprises bénéficiant du régime de Zone franche sont exonérés de tous droits et taxes à l'exportation.

Le Service des douanes donne, sur demande de l'exportateur, le visa justifiant l'origine de ces biens et services, conformément à la législation nationale régissant la matière et aux stipulations des Conventions internationales auxquelles Madagascar a adhéré.

Art. 42. -La quantité et la qualité des biens et services destinés à être écoulés exceptionnellement sur le marché du territoire douanier national, sont fixées par arrêté des Ministres chargés respectivement de l'Industrie, des Finances, du Commerce.

Ces biens et services sont traités comme des importations du territoire douanier national et suivent la réglementation du commerce extérieur malgache.

Art.43 (nouveau). -A l'exception de ceux dont la liste est fixée par décret et qui sont fournis aux prix pratiqués sur le territoire douanier national et payables en devises convertibles, les biens et services fournis par les entreprises du territoire douanier national aux entreprises bénéficiant du régime de Zone franche, sont considérés comme des exportations et traités comme telles.

A ce titre, et sauf en ce qui concerne les biens et services exclus par le précédent alinéa, les régimes douaniers d'admission temporaire, d'entrepôt industriel, ou de draw-back sont applicables aux entreprises du territoire douanier national :

a. pour les matériaux et équipements de chantier, pièces détachées, matériaux de construction et accessoires destinés exclusivement à l'aménagement du site et à la construction des bâtiments des Zones franches ou appartenant à des entreprises franches ;

b. pour les intrants, matières premières, produits semi-ouvrés ou ouvrés servant à la fabrication, au conditionnement, au traitement, à l'emballage et à la conservation des produits destinés à être exportés vers les Zones franches et les entreprises franches.

Art.44 (nouveau). -Le traitement des rebuts et produits de fin de série des entreprises bénéficiant du régime de Zone franche, est fixé par arrêté conjoint des Ministres chargés de l'Industrie, du Commerce, des Finances.

TITRE IV

DES TERRAINS ET DES CONSTRUCTIONS

Art. 45. -Les terrains de ZFI sont la propriété de l'Etat; toutefois ceux des entreprises franches peuvent être la propriété de privés sous réserve des dispositions des législations domaniale et foncière.

Les transactions sur les propriétés privées relèvent du droit commun.

Art. 46. -Pour les promoteurs étrangers, les terrains destinés à l'aménagement des ZFI ou à l'installation d'entreprise franche sont donnés à bail pour une durée, fixée d'accord parties, allant de vingt (20) à cinquante (50) ans.

Cette durée est renouvelable.

Les conditions de renouvellement du bail sont précisées par le décret portant application de la présente loi.

Art. 47. -Avant toute cession ou mise en adjudication des baux et des constructions, l'emphytéote et/ou le superficiaire doit au préalable en informer le Bureau de coordination administrative dans un délai minimum de quatre-vingt-dix (90) jours.

En cas de cessation définitive d'activités sur les propriétés de l'Etat, celui-ci bénéficie d'un droit de préemption pour l'acquisition des constructions et autres réalisations effectuées dans la ZFI.

TITRE V

CONTROLES

Art. 48 (nouveau). -Les entreprises bénéficiant du régime de Zone franche sont soumises à un contrôle administratif destiné à vérifier la conformité de leurs activités aux dispositions de la présente loi.

Elles sont notamment soumises à des mesures de contrôle et de surveillance exercées par l'Administration des douanes et les autres agents mandatés par le Bureau de coordination administrative.

Art. 49. -Aucune personne n'est autorisée à résider dans les ZFI.

Les entreprises devant effectuer des travaux de nuit doivent en informer préalablement le Bureau de coordination administrative.

Art 50 (nouveau). -L'accès d'une Zone franche est limité aux personnes, engins et véhicules dûment autorisés.

Les entrées et sorties des ZFI ne sont autorisées qu'aux endroits prévus à cet effet.

Le Bureau de coordination administrative est le seul organisme habilité à délivrer les dites autorisations.

JURIDICTION -ARBITRAGE

Art. 51. -Les opérations d'investissement et les activités qui s'y rattachent directement ou indirectement au titre de la présente loi, sont exclusivement régies par le droit malgache.

Art.52 (nouveau). -Les litiges qui viendraient à surgir à l'occasion de l'application des dispositions de la présente loi sont réglés par voie d'arbitrage.

Toutefois, les infractions à la législation et à la réglementation nationale ainsi que la connaissance des intérêts des tiers et du droit de recours demeurent de la compétence des juridictions nationales de droit commun.

Art. 53. -Tout litige entre une personne physique de nationalité malgache ou une personne morale de droit malgache et la République Démocratique de Madagascar relatif à l'application de la présente loi, est réglé par la procédure de conciliation et d'arbitrage instituée au présent Titre VI.

Art. 54. -Tout litige entre une personne physique ou morale étrangère et la République Démocratique de Madagascar relatif à l'application de la présente loi, est réglé suivant l'une des procédures de conciliation et d'arbitrage découlant :

- a. soit des dispositions du Titre VI de la présente loi ;
- b. soit de la convention du 18 mars 1965 pour le règlement des différends relatifs aux investissements entre Etats et ressortissants d'autres Etats; établie sous l'égide de la Banque Internationale pour la

Reconstruction et le Développement (BIRD) et ratifiée par la République Malgache en vertu de la loi n° 66-011 de juillet 1966 ;

c. soit, si la personne concernée ne remplit pas les conditions de nationalité stipulées à l'article 24 de la Convention susvisée, conformément aux dispositions de règlements de mécanisme supplémentaire approuvé par le Centre International pour le Règlement des Différends Relatifs aux Investissements (CIRDI).

Art. 55. -Toute action en contentieux arbitral doit, à peine d'irrecevabilité, être précédée d'une instance de conciliation devant une commission ad hoc ou devant le CIRDI lorsque attribution de compétence a été donnée à cette instance par les parties.

La procédure de conciliation préalable est engagée par la partie la plus diligente qui saisira l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande de conciliation préalable comprend l'exposé des motifs du litige, un mémoire articulant les moyens de la demande et précisant les prétentions du demandeur ainsi que les pièces justificatives.

Dans les trente (30) jours de la date de réception de la lettre recommandée susvisée, chaque partie désigne son conciliateur et notifie cette désignation à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans un délai de quinze (15) jours, à compter de la date de désignation du second d'entre eux, les deux conciliateurs désignent d'un commun accord un tiers conciliateur qui préside la commission.

Le lieu de l'arbitrage est fixé d'accords partis sur le territoire national.

Art.64 : La sentence arbitrale, dûment motivée en droit est rendue à la majorité des voix des trois arbitres.

Elle est notifiée aux parties par les soins du président.

Elles obligent les deux parties et règles définitivement le litige.

Elles sont soumises à l'exequatur des tribunaux du lieu d'exécution et n'est susceptible d'aucun recours.

Les frais d'arbitrage et les honoraires des arbitres fixés conformément aux normes du CERDI sont imputés à la partie perdante.

TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

Art 65 – Jusqu'à la mise en place du Bureau de coordination administrative, les attributions de celui-ci sont confiées conjointement aux ministères chargés respectivement des Finances, de l'industrie.

Art 66 : -Toute disposition contraire à la présente loi est abrogée.

La réglementation en vigueur sur le territoire national demeure applicable pour toutes les dispositions non traitées par la présente loi.

Art 67 :-Des textes règlementaires fixent, en tant que de besoin, les modalités d'application de la présente loi.

Art 68 :- La présente loi sera publiée au journal officiel de la République.

Elle sera exécutée comme loi de l'Etat.

DECRET N° 92-809

Portant application de la loi n°89-027 du 29 décembre 1989 relative au régime de Zone Franche Industrielle à Madagascar modifiée et complétée par la loi n°91-020 août 1991.

Le premier Ministre, Chef du Gouvernement,

Vu la constitution et la Convention du 31 octobre 1991.

Vu l'ordonnance n°60-146 du 3 octobre 1962 relative au régime foncier de l'immatriculation, ensemble les textes modifiants subséquents.

Vu l'ordonnance n°62-064du 27 septembre 1962 relative au bail emphytéotique.

Vu l'ordonnance n°75-013/M.D du 17 mai 1975 relative au code de travail.

Vu la loi n°89-027 du 29 décembre 1989 relative au régime de Zone Franche Industrielle à Madagascar modifiée et complétée par la loi n° 91-020 du 12 août 1991 .

Vu le décret n°91-423 du 8 août 1991 portant nomination du Premier Ministre. Chef du Gouvernement.

Vu le décret n° 91-549 du 13 novembre1991 modifié par les décrets n° 91-614 du 19 décembre 1991 et n°92369 du18 mars 1992, portant nomination des membres de Gouvernement .

En conseil de Gouvernement.

Décrète :

Article premier : - Le présent décret a pour objet de définir les modalités d'application de la loi n°89-027 du 29 décembre 1989, relative au régime de Zone franche Industriel à Madagascar modifiée et complétée par la loi n° 91-020 du 12 août 1991, et ci-après dénommée loi relative au régime de Zone Franche en ce qui concerne les entreprises des catégories 1, 2,3 et 4 définies à l'article 3 de ladite loi.

Art.2-Les conditions générales de matérialisation d'une Zone franche et d'une entreprise franche sont fixées par arrêté conjoint des Ministres chargés respectivement du Développement urbain, de la Fiscalité, et de la Tutelle technique.

Les conditions particulières sont précisées dans le cahier des charges de l'EPE ou de l'entreprise franche

Art 3- Tous les accès des Zones franches sont contrôlés par le Service des douanes

Toutes les dispositions améliorant la sécurité et les contrôles des Zones franches peuvent être prises par le Bureau de coordination administrative.

Art.4 :-La notion de résident est celle définie par la réglementation des charges en vigueur.

DE L'AGREMENT

Art.5 :-Le dossier de demande de bénéfice du régime de Zone franche prévu à l'article 8 de la loi sur le régime de Zone franche soit être établi en six (6) exemplaires suivant le plan-type annexe au présent décret .

Art 6 :-L'entreprise demanderesse du statut d'EPE est tenue de :

1. Justifier ses capacités financières pour le financement des différents travaux de réalisation de la Zone franche.

2. Fournir les références des réalisations ou des participations effectives dans le domaine des zones industrielles ou le cas échéant celui de l'immobilier pour justifier ses capacités techniques.

Art 7 :-Sous réserve des conditions d'éligibilités précise à l'article 9 de la loi relative au régime de Zone franche et en application de l'article 4 de ladite loi, l'installation d'une entreprise franche est autorisée partout , sauf à proximité d'une Zone franche opérationnelle dans les conditions suivantes :

1-Respect de l'urbanisme de la localité.

2-Rattachement à un bureau de douanes existant.

Tout proposition de modification de localisation d'une entreprise de Zone franche ou d'une entreprise franche doit être soumise au bureau de coordination administrative.

Art 8 :-Les demandes d'admission au régime de Zone franche sont adressées au bureau de coordination administrative .Il appartient ce dernier de transmettre les exemplaires destinés au ministère chargé de la fiscalité et aux autres ministères concernés, pour instruction conjointe .

Art 9 :- Pendant la période transitoire correspondante à la mise en place du bureau de coordination administrative, les demandes s'adressent au régime de zone franche sont adressées au ministre chargé du tutelle technique .Il appartient a ce dernier de transmettre les exemplaires destinés au ministère chargé de la fiscalité et autres ministères concernés pour instruction conjointe.

Art 10- Un récépissé attestant le dépôt du dossier du dossier complet est délivré à l'entreprise demanderesse.

L'agrément d'une entreprise utilisatrice est octroyé par arrêté conjoint des Ministres chargés respectivement de la fiscalité et de l'industrie.

L'acte d'agrément ou de rejet est notifié au demandeur par le bureau de coordination administrative ou pendant la période transitoire par le ministère chargé de la Tutelle technique.

L'autorité hiérarchique de recours prévu à l'article à l'article 1O sur la loi sur le régime de zone franche est le Chef de Gouvernement.

Art 11 :-Pendant la période d'instruction du dossier, et sans préjuger de la suite réservée à leur demande d'agrément, les entreprises bénéficient à leur demande de suspension des droits et taxes prévus par la loi relative au régime de Zone franche.

En cas de rejet de la demande, elles sont tenues de régulariser leur situation vis-à-vis de l'administration fiscale et douanière.

Art.12-Le dossier ayant suscité l'agrément vaut cahier de charges :

a- Pour l'EPE en ce qui concerne :

1. Le programme d'aménagement et de construction ;
 2. Les calendriers démarrages et de réalisation des travaux d'aménagement et de construction ;
 3. Les conditions particulières de matérialisation de la zone franche ;
 4. La réalisation du schéma de financement,
 5. La sous-traitance avec des entreprises du territoire douanier national.
 6. La disposition à prendre en matière de sécurité, d'hygiène, de salubrité publique, de protection de l'environnement, de la faune, de la flore et du patrimoine national ;
 7. L'engagement spécifique de l'entreprise ;
- b- Pour les entreprises utilisatrices, en ce qui concerne ;

1. Les délais d'implantation et de mise au point technique ;
2. La réalisation du schéma de financement de l'investissement ;
3. La réalisation technique du projet
4. L'exportation de la totalité de la production et des prestations de services, sous réserve des dispositions des articles 42 et 44 de la loi relative au régime de zone franche ;
5. Le respect des règles d'origines définies dans les conventions internationales auxquels l'Etat Malgache a adhéré ;
6. Les dispositions à prendre en matière de sécurité d'hygiène, de salubrité publique, de protection de l'environnement de la faune de la flore et du patrimoine national ;
7. L'interdiction d'importation de déchets toxiques ou insalubres même en vue d'une réexportation après traitement ;
8. Les engagements spécifiques de l'entreprise.

c. Pour les entreprises franche, en ce qui concerne :

1. Les points précis ci-dessus touchent les entreprises utilisatrices ;
2. Les conditions particulières de matérialisation de l'entreprise ;
3. Les calendriers de démarrages et de réalisation des travaux d'aménagement et/ou de construction ;
4. Le respect des prescriptions applicables à Madagascar en matière d'infrastructure.

d- Pour les EPIB, en ce qui concerne les secteurs d'activités relatifs à l'élevage, aux ressources halieutiques et à l'agriculture :

1. Les points précis ci-dessous touchant b et c ;
2. La première transformation, le conditionnement et d'autres préparations avant embarquement des produits à Madagascar.

Art. 13.-Toutes entreprises agréée dispose d'un délai de 12 mois, à compter de la date de notification de l'agrément, pour démarrer sa phase d'aménagement ou de construction ou d'installation, conformément aux engagements pris dans le cahier des charges .Si au-delà de ce délai, aucune évolution des travaux n'est constatée par le Bureau de coordination administrative, les dispositions de l'article 15 de la loi relative au régime zone franche sont appliquées.

Art14.-Le manquement à tout ou partie des obligations dictées par la loi relative au régime de Zone franche est constaté par des agents assermentés et mandatés par le bureau de coordination administrative.

Le constat consigné dans un procès verbal dressé en une seule expédition : il en est fait autant de copies qu'il est jugé nécessaire : ces copies sont certifiées conformes par les autorités mandatées à cet effet.

Dans le procès verbal doivent figurer :

- L'objet du manquement,

- Les explications de l'entreprise :

Le manquement est notifié à l'entreprise par le bureau de coordination administrative.

La notification vaut mise en demeure et fixé le délai accordé pour régularisation.

A défaut de régularisation dans le délai fixe dans la notification , l'agrément est retiré et l'entreprise est placé sous la régime du droit commun avec les droits et obligations y afférents .

DES EPE

Art 15. L'EPE assurant la gestion technique des infrastructures d'une Zone franche est chargée particulièrement d'organiser des services de maintenance desdites infrastructures, ceux de protection contre l'incendie ainsi que ceux de gardiennage et d'une matière générale, assurer le bon fonctionnement de la Zone franche.

Elle met en location aux entreprise utilisatrices les installations qui sont nécessaire à leur exploitation, en perçoit et toute charge liée à l'exploitation lorsque celle -ci n'est pas comprise dans le loyer.

Elle s'acquitte des loyers des louer des terrains définis dans le contrat de bail passé avec l'Etat.
Elle est tenue de réserver pour l'usage du Bureau de coordination administrative et du service des douanes, les locaux nécessaires à l'exercice de leurs fonctions respectives.

Art 16 :-L'EPE et l'entreprise utilisatrice qui demande le bénéfice du régime de Zone franche doivent contacter un accord préalable d'implantation sans la Zone franche.

Cet accord ne préjuge en aucune manière de l'octroi de l'agrément délivré par le Bureau de coordination administrative.

Après obtention de l'agrément, les termes de l'accord restent valables de plein droit et lient contractuellement l'EPE et l'entreprise utilisatrice.

Art 17 : L'EPE est tenue d'établir un règlement intérieur de la Zone franche qui doit être accord avec les lois et la réglementation en vigueur sur le territoire national.

Ce règlement intérieur doit être approuvé par le Bureau de coordination administrative.

DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES DE TRANSFORMATION

Art 18 : Les activités industrielles de transformation pouvant bénéficier du régime de Zone franche appartiennent aux branches des industries manufacturières ou activités de fabrication au sens de la classification internationale type, par l'Organisation des Nations Unies, telles que :

-industries de fabrication de produits alimentaires et de boissons, ainsi que les industries de transformation de produits agricoles et halieutiques ;

-industries des textiles, de l'habillement et du cuir ;

-industries du bois, de fabrication d'ouvrage en bois y compris les meubles ;

-industries du papier et d'articles en papier, imprimeries ;

-industries chimiques et fabrication de produits chimiques dérivés du pétrole ou du charbon, d'ouvrage en caoutchouc, en plastique ou autres produits synthétiques, ainsi que les fabrications de produits pharmaceutiques et de médicaments.

-industries de fabrication de produits minéraux non métalliques, céramiques, verres et matériaux de constructions, à l'exclusion des dérivés du pétrole et du charbon ;

-industries métallurgiques de base, y compris la sidérurgie et les premières transformations de la fonte, de l'acier, du fer et des métaux non ferreux ;

-industries de fabrication d'ouvrages en métaux, de machines, de matériels, y compris les machines, appareils et fournitures électriques et électroniques, les matériels de transport, les équipements médicaux, les équipements de télécommunication, les instruments de précision, les matériels photographiques et instruments d'optique, les appareils d'informatiques ;

- industries manufacturières non classées supra telles que bijouterie et orfèvrerie en métaux précieux joaillerie fine, fabrication d'instruments de musique, fabrication d'articles de sport, fabrication de jouets, crayons, boutons, fleurs artificielles, écussons, perruques, bijouterie – fantaisie.

Art 19 : Les entreprises industrielles de transformation appartenant à l'un des secteurs d'activités visés ci-dessus sont éligibles au titre du régime de Zone franche, sans autre critère propre que ceux énoncés à l'article 9 de la loi relative au régime de Zone franche.

DES SECTEURS DE SERVICES

Art 20 : Les entreprises de service pouvant bénéficier du régime de Zone franche appartiennent aux secteurs d'activités suivantes :

-production de films cinématographiques et vidéo ;

-traitement des données informatiques ;

-essais et analyses techniques, certification de produit.

Les entreprises de service appartenants à d'autres secteurs d'activités peuvent sans toutefois bénéficier du régime de zone franche, être autorisées à s'installer dans une Zone franche par le Bureau de coordination administrative pour satisfaire aux besoins des entreprises y opérant.

Art. 21 : -La distribution d'eau d'électricité de carburants et lubrifiants à partir du réseau public est fournie aux entreprises bénéficiant du régime de Zone franche aux tarifs en vigueur sur le territoire douanier national.

Tant que les réseaux publics ; de distribution existants correspondants aux biens et services énumérés à l'alinéa précédent, présentent la capacité suffisante pour fournir les services nécessaires aux entreprises bénéficiant du régime de Zone franche, ces derniers sont tenus de s'y approvisionner. Dans le cas contraire, une autorisation pour l'approvisionnement au choix de l'entreprise est délivrée par le Bureau de coordination administrative.

DES ENTREPRISES DE PRODUCTION INTENSIVE DE BASE (EPIB)

Art. 22 :-Les EPIB pouvant bénéficier du régime de Zone franche appartiennent aux secteurs d'activités suivants :

a- .Secteur Agriculture

pour les activités ci-après :

-Toute production agricole et horticole, destinée exclusivement à l'exportation à l'exclusion des plantes stupéfiantes ;

-Toute unité agro-industrielle qui demande un régime d'entreprise franche pour la partie transformation

b. Secteurs Elevage et Ressources halieutiques

Pour les activités ci-après :

-Elevage de vaches laitières à hautes performances et productions et production laitière :

-Elevage intensif de petits ruminants ;

-Elevage intensif de bovins plus transformation ;

-Aviculture plus abattage et \ ou transformation :

-Sériciculture pour la production de cocons secs :

-Apiculture ;

-Culture conditionnement et/ou transformation de crustacés ;

-Culture d'algue :

-Elevage de poissons d'aquarium.

Art. 23-Les EPIB appartenant au secteur Agriculture sont éligibles au titre du régime de Zone franche sous conditions ci-après :

-pour la production agricole et horticole, l'implantation de l'EPIB a une portée économique et sociale assurant le développement rural de la Zone.

-Pour l'unité agro-industrielle, les superficies des productions garantissent le besoin en matières premières de l'industrie.

DE LA CESSATION D'ACTIVITES

Art 24 :En cas de fin de contrat, de cession de fonds de commerce ou de dissolution anticipée bénéficiant du régime de Zone franche est tenue de faire une déclaration au Bureau de coordination administrative dès la prise de décision aux fins de publication : les frais y afférents sont à la charge de l'entreprise.

Les créanciers éventuels disposent d'un délai de soixante (60) jours pour faire connaître leurs créances auprès du bureau de coordination administrative.

En cas de faillite ou de règlement judiciaire, la procédure à poursuivre est celle prévue par la réglementation en vigueur à Madagascar.

Art. 25. –Dans le cas d'une session de fonds de commerce, si le cessionnaire souhaite le maintien du régime de Zone franche à la déclaration stipulée à l'article 24 précédent sont joints :

-la demande du cessionnaire,

-les renseignements demandés au plan-type du dossier de demande d'agrément,

L'autorisation du maintien du régime de zone franche lui est accordée dans les mêmes formes que l'acte d'agrément.

Le cessionnaire agréé se trouve subrogé dans les droits, avantages et obligation du cédant.

L'admission au bénéfice du régime de Zone franche d'une entreprise issue d'une cession de fonds de commerce ne peut pas aboutir à une prorogation ou au renouvellement de la durée de la période d'exonération fiscale antérieurement octroyée.

DES ETATS FINANCIERS-DEVISES-TRANSFERTS

Art.-26.-Les états financiers des entreprises bénéficiant du régime de Zone franche sont tenus en franc malgache.

Les règles d'applications des taux de change doivent être conformes à celles préconisées par le Plan Comptable en vigueur à Madagascar.

Art 27-Toute modification de la structure du capital social d'une entreprise bénéficiant du régime de Zone franche doit être faire l'objet d'une déclaration auprès du Bureau de coordination administrative.

Les modules de rachat d'actions par les résidents à des non résidents sont définis par arrêté du Ministre chargé des finances.

Art. 28.-L'application des dispositions de l'article 18 de la loi relative , l'entreprise bénéficiant du régime de Zone franche peut demander à sa banque d'effectuer tout transfert à destination de l'étranger à concurrence de la disponibilité en devise inscrites sur son compte bancaire.

Art. 29-La part transférable des salaires perçus à Madagascar par les expatriés est fixée par l'arrêté visé à l'article 27 ci-dessous.

Ces transferts sont exonérés des taxes sur les transferts dès lors ont acquitté les impôts sur les revenus.

DE LA LEGISLATION SOCIALE

Art 30.-Le permis de travail est délivré à titre individuel au personnel expatrié , a la requête de l'entreprise et sur présentation d'un dossier dont la composition et les modalités de dépôt sont fixées par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

Art. 31-Le permis de travail est délivré par le ministère chargé de l'Emploi dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de dépôt du dossier complet visé à l'article 30 ci-dessous, au Bureau de coordination administrative sans engagement de l'autorité sur l'issue de l'enquête.

Art 32.- Le permis de travail est délivré pour une période maximum de trois (3) ans renouvelable si le contrat de travail est à durée indéterminée et pour la durée du si celle-ci est inférieure à 3 ans.

Le contrat de travail est visé par le ministère chargé de l'Emploi.

Art 33.- Le renouvellement des permis de travail s'effectue dans les mêmes conditions que celles fixées aux articles 30 à 32 ci-dessous.

Art 34.-Toute entreprise bénéficiant du régime de Zone franche est tenue de notifier le Bureau de coordination administrative de toute rupture d'un contrat de travail , des la prise d'une telle décision , à charge pour ce dernier d'en informer immédiatement le ministère chargé de l'Emploi .
A défaut de notification, le poste concerné ne pourra être pourvu par un autre travailleur expatrié avant l'expiration du permis de travail afférent au dit poste.

Art 35 .-La commission paritaire d'arbitrage prévue à l'article 27 de la loi relative au régime Zone franche est composée en nombre égal de représentants des employeurs et représentants des travailleurs des entreprises de la Zone franche ou des entreprises.

Art 36.-Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire d'arbitrage et la désignation des membres de ladite Commission sont fixées par arrêté du Ministre chargé de l'Emploi.

Art.37.-La commission paritaire doit se réunir immédiatement dès saisine par l'entreprise ou les représentants des travailleurs de l'entreprise.

Elle doit faire connaître sa décision dans les quinze (15) jours de la saisine.

Art. 38. En cas de besoin les entreprises de Zone franche sont autorisées à avoir leurs propres organisation sanitaires ou médecine d'entreprise ; lesquelles doivent être situées à l'extérieur de la Zone franche et suivre les règlements en vigueur en matière de santé publique.

DU VISA SEJOUR

Art 39. Les travailleurs expatriés , les actionnaires occupant un poste dans les entreprises bénéficiant du régime de Zone franche ainsi que les membres de leur famille doivent obtenir un visa de séjour pour pouvoir résider à Madagascar.

Art 40. Le visa de séjour est délivré à titre individuel à la demande de l'intéressé ou de l'entreprise au vu d'un dossier dont la composition est fixée par arrêté du Ministre chargé de l'Intérieur sans engagement de l'autorité sur l'issue de l'enquête.

Le visa est délivré dans un délai de (15) jours à partir de la date de dépôt du dossier complet au ministère chargé de l'Intérieur.

Son renouvellement s'effectue suivant les mêmes procédures que celles stipulés aux alinéas précédents.

Art. 41. –Un visa d'entrée et de sortie permanent peut être octroyé aux actionnaires occupant un poste dans une entreprise bénéficiant du régime de Zone franche et aux travailleurs expatriés sur la demande de l'entreprise au vu d'un dossier dont la composition est fixée par l'arrêté visé à l'article 40.

DU CONTRAT DE BAIL DES TERRAINS DOMANIAUX

Art. 42.-En application de l'article 3 de l'ordonnance n° 62-054 du 27 septembre 1962 les dispositions particulières ci-après régissent le contrat de bail des terrains domaniaux attribués aux entreprises bénéficiant du régime de Zone franche .

Art 43 –Attribution des terrains domaniaux accordés au profit des entreprises bénéficiant du régime de Zone franche relève de la compétence du Ministre chargé du Service des domaines. A ce titre, il représente l'Etat et est ci-après désigné : « le bailleur »

Art 44.-L'entreprise bénéficiant du régime de Zone franche liée par un contrat de bail de terrain avec l'Etat et désignée ci-après : « Le preneur », ne peut demander la réduction du prix de location pour cause de perte partielle du fonds, ni pour cause de stérilité ou de privation de tout revenu à la suite de cas forfaits.

Les dispositions de l'arrêté du 9 novembre 1936 relatif aux frais de perception de constitution du dossier ne sont pas applicables aux entreprises bénéficiant du régime de Zone franche.

Art.45.-Tout défaut de paiement dans les trois (3) mois de son échéance du loyer convenu, toute inexécution des conditions du contrat de bail, ainsi que toute détérioration grave commise par le preneur sur le fond, constituent un manquement dans le sens de l'article 15 de la loi relative au régime de Zone franche / Le retrait du régime Zone franche entraîne la résolution de l'emphytéose.

Art 46. Le preneur ne peut se libérer du montant de la location échue, ni se soustraire à l'exécution des conditions du bail emphytéotique en délaissant le fonds.

Art 47 –Le contrat de bail autorise le preneur à effectuer les travaux d'aménagement, de construction et de VRD prévus dans le cahier des charges, sous réserve de l'agrément au titre du régime Zone franche et l'obtention des permis de construire. es réalisations effectuées par le preneur lui appartiennent en toute propriété

Art. 48.-Le preneur peut acquérir au profit du fond, des servitudes actives et le grever , par titre de servitudes passives pour un temps qui ne peut pas excéder le restant de la durée du bail et à charge avertir le Bureau de coordination administrative.

Art 49.-En cas de rupture du fait du bailleur, le preneur peut prétendre à des indemnités représentant d'une part, le dommage direct et indemnités en raison de l'arrêt imprévu du bail, et d'autre part, la valeur vénale des constructions qui peuvent lui appartenir en propre.

Si le but de cette rupture est la suppression par l'Etat de la Zone franche Industrielle, les entreprises utilisatrices peuvent prétendre à des indemnités représentant le dommage direct et immédiat en raison de l'arrêt imprévu de leurs activités. Les moyens de production des entreprises demeurent leur propriété pleine entière.

En cas de rupture du fait du preneur, le bailleur a droit à un dédit.

Le montant des indemnités ou du dédit est fixé d'accord parties.

Art. 50. – Le preneur désirant renouveler le contrat du bail doit adresser sa demande au Bureau de coordination administrative cinq (5) ans au plus tôt et (3) ans plus tard avant l'expiration du bail. Le bailleur en consultation avec le ministre chargé de l'Industrie, dispose d'un délai de réponse de (6) mois.

Art.51.-Le droit de préemption de l'Etat visé par le deuxième paragraphe de l'article 47 de la loi relative au régime du Zone franche, s'exerce pendant un délai de soixante (60) jours à compter de la date à laquelle le Bureau de coordination administrative a eu connaissance de l'existence du contrat de vente.

Au cas où l'Etat renonce à son droit de préemption, l'autorité est donnée au preneur de céder à un Tiers les aménagements, constructions et autres réalisations. Sous réserve de satisfaire aux dispositions de l'article 9 de la loi susvisée, l'acquéreur se trouve subrogé aux droits avantages et obligations du cédant tels que prévus par ladite loi.

DISPOSITION DIVERSE

Art 52.- Sont abrogé toutes dispositions contraires aux prescriptions du présent décret et notamment le décret n°90-071 du 21 février 1990 et n°91-098 du 28 février 1991 portant application de la loi n° 89-027 du 29décembre 1989 relative au régime de Zone franche industrielle.

Les dispositions réglementaires non contraires, prises en application des textes antérieurs sont maintenues jusqu'à la publication des nouveaux textes d'application du présent décret.

Art 53.-Le ministre de l'Industrie et de l'Artisanat ; le Ministre d'Etat à l'Agriculture et au Développement rural, le Ministre d'Etat au travail ; au Prévoyances et Lois sociales, le Ministre des Finances, le Ministre du Budget et du Plan, le Ministre de l'Economie , le Ministre de l'intérieur,le Ministre des Travaux publics , le Ministre du Commerce, le Ministre du Développement urbain et du

tourisme , le Ministre de l'Agriculture , le Ministre de l'Elevage et des Ressources halieutiques, le Ministre des Eaux et Forêts , le Ministre du Travail et de la prévoyance social, le Ministre de l'Emploi et de la Formation sont chargés chacun en ce qui concerne, de l'application du présent décret , qu sera publié au Journal Officiel.

Ministre de l'intérieur,le Ministre des Travaux publics , le Ministre du Commerce, le Ministre du Développement urbain et du tourisme , le Ministre de l'Agriculture , le Ministre de l'Elevage et des Ressources halieutiques, le Ministre des Eaux et Forêts , le Ministre du Travail et de la prévoyance social, le Ministre de l'Emploi et de la Formation sont chargés chacun en ce qui concerne, de l'application du présent décret , qu sera publié au Journal Officiel.

Fait à Antananarivo, le 9 septembre 1992.

ANNEXE 3

MODELE DE REGLEMENT INTERIEUR

PERSONNEL SOUMIS AU PRESENT REGLEMENT

Article 1^{er}:

Le présent règlement intérieur est destiné à assurer la bonne exécution des travaux, la discipline, ainsi que l'hygiène et la sécurité des travailleurs à l'intérieur de l'Etablissement. Il oblige tous les salariés (y compris les apprentis) qui y sont occupés à se conformer à ses prescriptions sans restriction ni réserve.

Il sera affiché au tableau prévu à cet effet à l'entrée de l'Etablissement.

Article 2 :

Toute personne embauchée accepte, par ce fait, le présent règlement et déclare s'y soumettre entièrement. Il devient, en effet, la loi des parties pour toute question non réglée par un texte légal ou réglementaire, par une convention collective, par le contrat individuel ou par l'usage.

Article 3 :

La Direction embauche directement son personnel.

Article 4 :

Tout travailleur qui se présente à l'embauche doit remplir préalablement une Fiche de renseignements et doit fournir sous sa responsabilité toutes justifications utiles sur son identité. Il produira, en outre, éventuellement, le dernier bulletin de paie de l'Etablissement où il travaillait en dernier lieu, ainsi que les certificats délivrés par ses précédents employeurs.

Tout changement d'adresse doit faire l'objet d'une déclaration complémentaire.

Article 5 :

L'embauche définitive peut être précédée d'une période d'essai d'une durée maximum de six mois, stipulée par écrit.

DUREE DU TRAVAIL

Article 6 :

Les heures de début et de fin de chaque séance de travail sont indiquées à l'horaire affiché à l'entrée de l'Etablissement.

L'horaire s'entend non du pointage du personnel, mais du commencement et de la fin du travail effectif à l'exclusion du temps passé à d'autres occupations telles que l'habillage et le casse-croûte.

POINTAGE ET CONTROLE

Article 7 :

L'entrée et la sortie du personnel sont contrôlées par l'Horloge de pointage à l'entrée de l'Etablissement.

Article 8 :

Les entrées et sorties de l'Etablissement se font par la porte principale. Il est formellement interdit de pénétrer dans l'Etablissement ou d'en sortir par toute autre ouverture.

Sur simple demande de toute personne dûment habilitée, tout paquet peut être ouvert lorsqu'il est emporté à la sortie du lieu de travail.

Article 9 :

L'entrée de l'Etablissement est interdite à toute personne étrangère au service ainsi qu'aux travailleurs qui ne sont pas appelés à exécuter un travail.

ENTRETIEN DE L'OUTILLAGE ET DES MACHINES

Article 10 :

Tout travailleur ayant la garde, la surveillance et la conduite d'une machine devra apporter le plus grand soin à ce que nul ne s'expose à des dangers que le travail ne réclame pas.

Article 11 :

Lorsqu'un outillage est confié à un travailleur par l'entreprise, il est dressé un inventaire signé des deux parties. Le travailleur est responsable des outils qu'il a ainsi pris en charge.

Toute disparition d'outils devra être signalée immédiatement à son Chef direct.

Les ouvriers et les employés travaillant sur une machine d'atelier ou de bureau doivent signaler à leur Chef direct les défectuosités constatées dans le fonctionnement de cette machine.

Article 12 :

Lorsque des vestiaires, fermant à clés ou à cadenas, sont mis à la disposition de personnel qui désire entreposés les effets et objets personnels, la Direction décline toute responsabilité en cas de perte ou vol.

HYGIENE, SECURITE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

Article 13 :

Les dispositions visant l'observation des prescriptions relatives à la sécurité du personnel et à la prévention des accidents sont réglées par Note de service.

Tout travailleur victime d'un accident léger ou important doit aviser immédiatement l'employeur ou son représentant pour l'établissement d'une déclaration d'accident auprès de la CNAPS. Si la victime est dans l'impossibilité de le faire elle-même, les personnes présentes doivent le faire à sa place.

Article 14 :

De même tout travailleur malade doit aviser son Chef et prendre un billet pour consultation à l'OSTIE.

Article 15 :

Le personnel est informé que les repos médicaux donnés par l'OSTIE sont les seuls valables pour ouvrir droit au salaire.

Article 16 :

Le personnel doit obligatoirement user des mesures de protection contre les accidents mises à sa disposition et d'une façon générale se plier à toute règlement tendant à éviter les accidents et à assurer l'ordre et l'hygiène dans les ateliers.

Lorsqu'au cours du travail, il survient une panne ou un accident de machine quelconque, le personnel est tenu d'en avertir l'employeur ou son représentant.

Article 17 :

Les consignés en cas d'incendie doivent être connues de tout personnel.

La première personne qui découvre un commencement d'incendie doit avertir immédiatement l'employeur ou son représentant qui prend toutes mesures utiles.

Le devoir de chacun est d'éviter toute panique et de garder son sans froid.

DISCIPLINE GENERALE

Article 18 :

Le personnel dirigeant doit observer dans leur rapport avec leur subordonné les règles d'équité et de politesse.

Les ouvriers et employés doivent respect et obéissance à leurs chefs.

Article 19 :

D'une manière générale, est interdite à tout membre du personnel toute activité de nature à troubler l'ordre , la discipline , le rendement ou la sécurité de l'Etablissement sont notamment interdis , sans que la liste ci-après soit limitative.

- le fait de circuler dans l'établissement à bicyclette ou motocyclette sans autorisation personnelle,
 - le fait de pénétrer dans l'établissement en dehors des heures de travail(sauf au moment de la paie) sans l'autorisation d'un chef de service,
 - le fait de stationner ou de circuler sans nécessiter hors de l'établissement,
 - l'introduction de personnes étrangères dans l'établissement,
 - l'organisation de quêtes,
 - la circulation de listes de souscription sans l'autorisation du Directeur,
 - la distribution de convocation ou de tracts et la perception de cotisation,
 - les discussions politiques ou religieuses et d'une manière générale, toute conversation étrangère au service,
 - la provocation d'attroupements ou le fait d'y participer,
 - le fait de fumer dans les ateliers, les locaux de stockage et les lieux interdits,
 - les insultes et menaces,
 - les absences irrégulières,
 - l'introduction de la consommation de toutes boissons alcooliques ou hygiénique dans l'établissement,
 - le fait de lire pendant les heures de travail,
 - le fait de dormir pendant l'heure de travail,
 - la mauvaise volonté ou négligence dans l'exécution des travaux,
 - le fait de lacérer des apposés par l'employeur et ses préposés,
 - les voies de fait,
 - les atteintes aux bonnes mœurs,
 - l'état d'ivresse dans l'établissement,
 - la détérioration manifeste des appareils et le gaspillage des fournitures lorsqu'ils résultent d'un acte volontaire ou d'une négligence grave
 - toute manœuvre tendant à fausser le rendement du travail ;
 - la communication de renseignement ou documents ou de procédés de fabrication,
 - les dégradations volontaires
 - le fait d'effectuer un travail particulier pendant ou après les heures de travail sans l'autorisation spéciale d'un chef de service
-
- la fraude en matière de pointage
 - le vol
 - l'inobservation des consignés intéressants la sécurité du personnel et l'hygiène générale
 - l'insubordination, le manque de respect, la désobéissance au chef
 - le refus de se conformer à l'horaire de travail régulièrement autorisé par l'Inspection du travail et des lois sociales, ou d'effectuer des heures supplémentaires ou de dérogations autorisées
 - l'abandon de poste

Il est interdit au personnel :

- de se servir des machines et du matériel qui ne leur sont pas affectées sans autorisation de chef de Service ou de Directeur
- de toucher aux appareils électriques
- de nettoyer les machines en marches
- de graisser les transmissions ou engrenages
- de monter ou de démonter les courroies pendant la marche des transmissions.

Article 20 :

En dehors des sanctions prévues par la législation en vigueur, à l'association d'un certain nombre de prescription qu'elle édicte, la Direction se réserve d'appliquer les sanctions suivantes en cas de fautes commises à l'intérieur de l'entreprise ou en cas d'infraction au présent règlement :

- l'avertissement par écrit ;
- la mise à pied temporaire de 1 à 8 jours maximum fixer par la Direction
- le renvoi avec préavis ;
- le renvoi sans préavis lorsqu'une faute lourde est retenue à l'encontre du travailleur, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente.

Ces sanctions sont prises par le chef de l'Etablissement ou son représentant après que l'intéressé, assiste éventuellement de son délégué du personnel, aura fourni ses explications écrites ou verbales.

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'arrêté N°482-MTLS du 18 février 1964 (JORM du 22 février 1964), les délégués du personnel titulaires disposent d'une durée maximum de quinze heures par mois de temps utilisé exclusivement aux tâches afférentes à leurs activités telle sont définies à l'article 111 du code de travail.

Article 21 :

Des rappels à l'ordre, des avertissements écrits ou blâmes peuvent être prononcés au personnel, notamment dans le cas suivant :

- retard à l'arrivée
- travail au ralenti ou mauvaise exécution du travail,
- abondant de poste de travail sans motif justifié
- infraction à la discipline ou à la morale ou aux règles d'hygiène,
- retard volontaire dans l'exécution du travail, suspension du travail.

Article 22 :

Le licenciement avec ou sans préavis pourra être prononcé dans le cas suivant:

- a) lorsque le travailleur, ayant encouru deux avertissements écrits dans le délai de 6 mois, commet une nouvelle faute justifiant la même sanction ;
 - b) lorsque le travailleur, mis à pied temporairement, commet dans le délai de 6 mois une nouvelle faute justifiant la même sanction ;
 - c) lorsqu'il commet une des fautes ci-après énumérées :
- absence non motivée répétée ou prolongée ;
 - insubordination ou manque de respect caractérisé envers le personnel dirigeant ou maîtrise ;
 - insultes, menaces, voies de faits ou actes immoraux à l'égard de l'employeur, des membres de sa famille et des autres travailleurs de l'entreprise ;
 - incitation des autres membres du personnel à la désobéissance ;
 - rixe dans l'établissement
 - fraude dans les services de contrôle ;
 - vol ou abus de confiance au préjudice des autres travailleurs ;
 - communication à des tiers de renseignements sur les installations ou procédés de fabrication ;
 - infraction aux règlements concernant la sécurité des travailleurs,

- détournement d'objets, outils, instruments de l'Entreprise ;
- mauvaise volonté dans l'exécution du travail au cours de la période de préavis ;
- réduction volontaire de la production ;
- prolongation non justifiées des congés payés ;
- inscriptions injurieuses sur le matériel ou les immeubles de l'entreprise ;
- le fait de lancer les communications opposées par la Direction :
- l'introduction des vins, de liqueurs, des spiritueux aux bureaux et à l'usine.
-

Les énumérations ci-dessus ne sont pas limitatives. L'employeur se réserve d'apprecier la gravité de toute faute commise et des sanctions à appliquer sous le seul contrôle éventuel des juridictions compétentes, notamment en cas de faute lourde justifiable du licenciement sans préavis ni indemnité.

Toute sanction sera consignée sur un registre et émargée par le fautif ou à son défaut par le délégué du personnel.

RIPTURE DE CONTRAT

Article 23 :

Le personnel définitivement engagée désirant quitter l'Etablissement doit en avertir la Direction dans les délais prévus par le décret n°64-162 du 22 avril 1964, texte en vigueur en matière de préavis.

Article 24 :

Réciroquement l'Entreprise est tenue d'appliquer les mêmes préavis.

Article 25 :

En cas de licenciement collectif, l'ancienneté est accordé pour conservée aux travailleurs ainsi compressés dans l'ordre inverse des licenciements.

Article 26 :

Tout travailleur quittant l'entreprise reçoit avec son règlement de compte, un certificat contenant au minimum la date de son entrée dans l'Etablissement, celle de sa sortie et la nature de son emploi, ou le cas échéant, des emplois successivement occupés.

Article 27 :

Conformément aux prescriptions de l'article 5 de l'arrêté n° 1454-IGT du 20 juillet 1954, fixant les modalités de communication, de dépôt et 'affichage du règlement intérieur, cette formalité n'a pas été suivis, faute de délégués du personnel.

Le présent règlement intérieur a été soumis à l'inspection Provincial du travaille et des Lois Sociales de Tananarive, conformément à l'article 6 de l'arrêté susvisé et à été déposé, en double exemplaire au secrétariat du Tribunal

Fait à.....

Visa des Délégués du "Personnel

Signature du chef d'Entreprise

Visa de l'Inspection Provinciale

Du travail et des lois Sociales :

Approuvé suivant lettre n°...
De M. l'Inspecteur Provincial du
Travail du..

REGLEMENT INTERIEUR déposé en double exemplaire au Tribunal du Travail à Tananarive,
par
lettre n°
Du...

Le présent règlement intérieur entre en vigueur à partir de la date de son affichage, soit le.....

ANNEXE 4

ETAT DES CONVENTIONS RATIFIEES PAR MADAGASCAR

Convention	Date de ratification	statut
C4 convention sur le travail de nuit (femmes), 1919	01/11/60	Ratifiée
C5 convention sur l'âge minimum (industrie), 1919	01/11/60	Dénoncée le 31/05/00
C6 Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	01/11/60	Ratifiée
C11 Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921	01/11/60	Ratifiée
C12 Convention sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	10/08/60	Ratifiée
C13 Convention sur la céruse(peinture), 1921	01/11/60	Ratifiée
C14 Convention sur le repos hebdomadaire(industrie), 1921	01/11/60	Ratifiée
C19 Convention sur l'égalité de traitement (accident du travail), 1925	10/08/60	Ratifiée
C26 Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	01/11/60	Ratifiée
C29 Convention sur le travail forcé, 1930	01/11/60	Ratifiée
C33 Convention sur l'age minimum (travaux non industriels), 1932	01/11/60	Dénoncée le 31/05/00
C41 Convention 'révisée) du travail de nuit (femmes), 1934	01/11/60	Ratifiée
C52 Convention sur les congés payés, 1936	10/08/60	Dénoncée le 08/02/72
C81 Convention sur l'inspection du travail, 1947	21/12/71	Ratifiée
C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	01/11/60	Ratifiée
C88 Convention sur le service de l'emploi, 1948	03/06/98	Ratifiée
C95 Convention sur la protection du salaire, 1949	01/11/60	Ratifiée
C97 Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	14/06/60	Ratifiée
C98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	03/06/98	Ratifiée
C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	10/08/62	Ratifiée
C101 Convention sir les congés payés (agriculture) 1952	10/08/62	Dénoncée le 08/02/72
C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	11/08/61	Ratifiée
C116 Convention portant révision des articles finals, 1961	01/06/64	Ratifiée
C117 Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	01/06/64	Ratifiée
C118 Convention sur l'égalité de traitement(sécurité sociale), 1962	22/06/64	Ratifiée
C119 Convention sur la protection des machines, 1963	01/06/64	Ratifiée
C120 Convention sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	21/11/66	Ratifiée
C122 Convention sur la politique de l'emploi, 1964	21/11/66	Ratifiée
C123 Convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965	23/10/67	Ratifiée
C124 Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965	23/10/67	Ratifiée

C127 Convention sur le poids maximum, 1967	04/01/71	Ratifiée
C129 Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	21/12/71	Ratifiée
C132Convention sur les congés payés(révisée), 1970	08/02/72	Ratifiée
C138Convention sur l'âge minimum, 1973	31/05/00	Ratifiée
C144Convention sur les consultations triparties relatives aux normes internationales du travail, 1976	22/04/97	Ratifiée
C159Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	03/06/98	Ratifiée
C173Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	03/06/98	Ratifiée
C182Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	04/10/01	Ratifiée

Source : ILOLEX

ANNEXE 5

REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA *Tanindrazana-Fahafahana-Fandrosoana*

**MINISTERE DU TRAVAIL ET DES LOIS
SOCIALES**

SECRETARIAT GENERALE

**DIRECTION INTER-REGIONALE DE
L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES LOIS
SOCIALES**

SERVICE REGIONALE DU TRAVAIL

**LE DIRECTEUR INTER-REGIONAL DE
L'EMPLOI DU TRAVAIL ET DES LOIS
SOCIALES**

A

**MONSIEUR LE DIRECTEUR GENERAL
DE LA SOCIETE «.....»**

N° -DIRETLS/SRT/AG/CIE.

»

Objet : Lettre de recommandation suite à la visite effectuée auprès de vos Etablissements.
Monsieur le Directeur Général,
Suite à la visite effectuée auprès de vos sociétés, j'ai l'honneur de vous rappeler les points suivants pour vous permettre de régulariser la situation de vos établissements vis-à-vis de la réglementation en vigueur, de ce dans les meilleurs délais :

1) sur les conditions de travail :

- Les heures de travail effectuées au-delà de la limite normale hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et requièrent l'obtention préalable d'autorisation de l'Inspection du travail. Elles donnent lieu à une majoration de 30 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes, et ce dans la limite de 20 heures par semaine et par travailleur ;
- Vos horaires de travail sont à faire viser par l'Inspection du Travail avant affichage dans chacun des lieux de travail auxquels ils s'appliquent ;

Conformément aux dispositions de l'article 108 du Code du Travail « **Le repos hebdomadaire est obligatoire** ; il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine, et a lieu en principe le dimanche » ;

- Le travail de nuit des femmes doit faire l'objet d'une autorisation préalable du Ministère chargé du travail , et ce après enquête de l'Inspecteur du travail du ressort sur les conditions d'emploi, le cas échéant, des mesures d'accompagnements de dortoirs (séparés pour les hommes et les femmes), munis d'équipements appropriés et confortables, prévision d'une collation....Les horaires de nuit doivent être affichés sur les lieux de travail et majorés suivant la réglementation en vigueur ;
- L'amplitude de la journée de travail, c'est –à dire l'intervalle de temps maximum entre deux repos journaliers consécutifs ne pourra dépasser 10 à 14 heures selon les cas ;
- La Société se doit de produire de fiche de renseignements périodiques et transmettre au service Régional de l'Emploi avant le 15 du mois de mars de chaque année ;
- Pendant une période de 15 mois à compter de la naissance de l'enfant la mère a droit une heure par jour de repos pour allaitement, payée comme temps de travail effectif ;

2-Sur les relations professionnelles :

Il est prescrit à votre établissement :

2.1-de négocier l'élaboration d'une convention collective suivant les textes en vigueur ;

2.2-d'organiser l'élection des délégués du Personnel, et e conformément aux dispositions de l'Arrêté n°421 du 26 janvier 1968 fixant les statuts et le mode d'élection des délégués du personnel dans l'entreprise ;

2.3-d'élaborer un règlement intérieur des mises en place de la représentation de personnel ;

2) Sur les conditions d'hygiène, de sécurité, d'environnement et de santé au travail :

- Conformément aux dispositions de l'article 65- b du code de la Prévoyance sociale sur la discipline générale stipulant que : « les conditions générales d'hygiène soient jugées satisfaisantes par l'Inspecteur du Travail et des lois Sociales du ressort » , ainsi qu'à la sollicitation de vos employés lors de cette visite, et de jurisprudence constante, le fait de faire travailler les employés en heures continue obligera l'employeur de leur fournir de ration alimentaire ayant la quantité journalière d'aliments nécessaires à l'organisme.
 - Quantitative, c'est-à-dire apporter à l'organisme des employés la quantité d'aliments fournissant les calories nécessaires ;
 - Qualitative, c'est-à-dire comporter la totalité des substances diverses indispensables.

De ce qui précède, d'ores et déjà, vous devez mettre en place une cantine appropriée dans chaque Etablissement de votre Société ;

- Les issues de secours et allées être toujours libres et non encombrées d'objets quelconques ;
- Des masques et dispositifs de protection appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs exposés aux risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles(masques, gants, bottes de travail....) ;

- La société se doit de reconnaître aux travailleurs le libre accès à la consultation médicale, sans aucune restriction,
- Des tabourets ou chaises appropriés sont à mettre à la disposition des travailleurs devant se tenir, outre la nécessité d'organiser des pauses (assises) à heure et durée fixe ;
- Pour le nettoyage des toilettes, des produits d'hygiène désinfectants sont constamment à mettre à la disposition des femmes de ménage ;
- Pour la sécurité des travailleurs en cas d'accidents majeurs, il vous est demandé d'organiser des séances de simulation d'évacuation d'urgence d'au moins quatre fois par an ;
- Il vous est conseillé d'améliorer le système de ventilation de certains locaux de travail, notamment dans les locaux où se trouvent les repasseurs ;
- Il importe de prévoir un temps de pause convenable pour tous le personnel, pour pallier la fatigue source d'accidents ;
- Enfin, des dispositions sont à prendre pour assurer la sécurité des travailleurs obligés de rentrer tard à leur travail ;

Concernant particulièrement vos cadres, système de motivation vous sera conseillé afin qu'ils puissent assumer efficacement leurs missions ; par exemple de fixer ensemble des primes ou des indemnités forfaitaires ;

En fin, je vous signale que mon Département reste toujours disponible pour tous renseignements jugés utiles.

En attendant d'être informé de la suite que vous voudrez bien réserver à ces recommandations, je vous prie agréer , Monsieur Le Directeur Général, l'assurance de ma considération distinguée.

Copie : Aux représentants du personne ;
de la société

« Pour information »

ANNEXE 6

CONTRAT DE TRAVAIL

Entre

désigné ci-dessous sous l'appellation **d'employeur**, d'une part

et.....

Né le.....

Résidant habituellement à.....

Situation de famille.....

Nationalité.....

Désigné ci-dessous sous l'appellation **de travailleur**, d'autre part, et qui déclare être libre de tout engagement.

a été conclu le présent contrat dont la teneur suit.

ARTICLE 1 – NATURE DU CONTRAT

Le présent contrat est un contrat de travail établi pour une durée indéterminée (ou déterminée de.....
.....jours, semaines, mois ou an), qui prend effet à compter du.....

ARTICLE 2 – FONCTIONS

1 Mme/Mlle/M.....est engagé en qualité de

A ce titre, il est chargé de :

-.....

-.....

-.....

il est classé dans la catégorie professionnelle.....

2. L'employeur se réserve le droit de muter le travailleur en cours de contrat à tel établissement à Madagascar qu'il estimera nécessaire.

ARTICLE 3 – INTERDICTIONS

- Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'employeur. Il lui est interdit, sauf autorisation écrite de l'employeur d'exercer en dehors de son travail un activité à caractère

professionnel susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

- Le travailleur s'interdit d'utiliser à son profit ou de divulguer les renseignements de nature confidentielle dont il a eu connaissance au cours de son service.

ARTICLE 4- PERIODE D'ESSAI (facultatif)

1. Durée : L'agent accomplira une période d'essai de TROIS MOIS RENOUVELABLE UNE FOIS à compter de la date de sa prise de service. Le cas échéant , le renouvellement sera conclu par écrit entre les parties.

2. Résiliation : Durant cette période, le contrat pourra être résilié au tout moment, sans préavis et sans autre indemnité que celle compensation de congé payé calculé au prorata du temps de service.

ARTICLE 5 – REMUNERATION

Compte tenu de sa catégorie professionnelle, le travailleur aura un indice minimum de rémunération deet percevra en monnaie ayant cours légal à Madagascar :

- Salaire de base.....
- Autres indemnités ou primes (facultatif)

.....
.....
.....
.....

Les heures supplémentaires effectuées conformément à la légalisation du travail donnent lieu aux majorations réglementaires

ARTICLE 6 – AVANTAGES EN NATURE (facultatif)

I-Logement : L'employeur met à la disposition du travailleur un logement doté d'un gros mobilier et se réserve le droit de faire les retenues y correspondantes sur le salaire, conformément à la légalisation du

travail en vigueur. L'agent s'engage à gérer en bon père de famille le logement et le gros mobilier qui y est affecté.

2- *Nourriture* : Le travailleur sera nourri par l'employeur qui se réserve le droit de faire les retenues y conséquence sur le salaire, conformément à la légalisation du travail en vigueur

ARTICLE 7 – CONGE

Le travailleur aura droit à 30 JOURS CALENDAIRES de congé par année de service, à raison de DEUX JOURS ET DEMI par mois. Le droit au congé ne sera ouvert qu'après un an de service effectif.

Durant le congé, l'agent percevra aux lieu et place du salaire une allocation calculée sur la base du douzième des salaires et accessoires qu'il aura perçu au cours des douze mois de service précédents, à l'exception de la prime de rendement et des remboursements de frais.

Le congé ne pourra être remplacé par une indemnité compensatrice qu'en cas de reptile du contrat de travail où l'indemnité de congé sera calculée au prorata du nombre de jours de congé non joui.

ARTICLE 8 – TRANSPORT – DEPLACEMENT POUR RAISON DE SERVICE

L'agent touchera une indemnité journalière des'il est amené pour raison de service à se déplacer provisoirement de son lieu d'emploi habituel.

ARTICLE 9 – SOINS MEDICAUX

Le travailleur et sa famille à charge bénéficieront des soins médicaux conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur.

ARTICLE 11 – RESILIATION DU CONTRAT

- Résiliation avec préavis (facultatif si contrat à durée déterminée)
 1. Conformément à la réglementation et compte tenu de sa catégorie professionnelle, le travailleur est classé dans le groupeen ce qui concerne le préavis de résiliation du contrat.
 2. Chacune des parties a le droit de mettre fin à tout moment au contrat de travail en prévenant par écrit l'autre dans les délais correspondant au groupe ci-dessus.

3. Chacune des parties peut se libérer de l'obligation de préavis en versant à l'autre une indemnité égale à la rémunération et autre avantages dont le travailleur aurait bénéficié durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté à l'exception de la prime de rendement et des remboursement de frais.
- Résiliation sans préavis : la résiliation sans préavis pourra intervenir en cas de faute lourde conformément au règlement intérieur ou à défaut sous réserve de l'appréciation éventuel du tribunal du travail en ce qui concerne la gravité de la faute.

Fait à..... le.....

LE TRAVAILLEUR

L'EMPLOYER

ANNEXE 7

REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA

Tanindrazana-Fahafahana-Fandrosoana

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

MINISTÈRE DE L'INDUSTRIALISATION,
DU COMMERCE ET DU DEVELOPPEMENT
DU SECTEUR PRIVE

DECRET n° 2006 - 096

fixant la valeur du point d'indice pour le
calcul des salaires minima d'embauche et
d'ancienneté par catégorie professionnelle

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,

- Vu la Constitution ;
- Vu la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail ;
- Vu le Décret n° 80-140 du 18 juin 1980 fixant les salaires minima d'embauche et d'ancienneté dans les branches d'activité ;
- Vu le Décret n° 95-257 du 28 mars 1995 fixant les indices et salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle ainsi que la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle ;
- Vu le Décret n° 2003-007 du 12 janvier 2003 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
- Vu le Décret n° 2003-008 du 16 janvier 2003 modifié par les Décrets n° 2004-001 du 05 janvier 2004, n° 2004-680 du 05 juillet 2004, n° 2004-1076 du 07 décembre 2004, n° 2005-144 du 17 mars 2005, n° 2005-700 du 19 octobre 2005 et n° 2005-827 du 28 novembre 2005 portant nomination des Membres du Gouvernement ;
- Vu le Décret n° 2004-198 du 17 février 2004 fixant les attributions du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales ainsi que l'organisation générale de son Ministère ;
- Vu le décret n° 2004-101 du 27 janvier 2004 modifiant et complétant certaines dispositions du décret n° 2003-101 du 11 février 2003 et du décret n° 2003-783 du 08 juillet 2003 fixant les attributions du Ministre de l'Industrialisation, du Commerce et du Développement du secteur Privé ainsi que l'organisation générale de son ministère ;
- Vu le protocole d'accord des partenaires sociaux en date du 26 janvier 2006 et la demande de légalisation dudit accord établie le même jour;

Sur proposition conjointe du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales et du Ministre de l'Industrialisation, du Commerce et du Développement du Secteur Privé ;

En Conseil du Gouvernement,

D E C R E T E

Article premier : A compter du 1^{er} janvier 2006, la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle est fixée à 0,3288 dans le secteur non agricole et à 0,2890 dans le secteur agricole.

Article 2 : Pour la catégorie M1, le salaire minimum d'embauche est fixé à :

- Secteur non agricole : Ar 56.713,60
- Secteur agricole : Ar 57.520

Les barèmes de salaires correspondant figurent en annexe.

Article 3 : Sont et demeurent abrogées les dispositions antérieures contraires au présent décret.

Article 4 : Le Ministre de l'Economie, des Finances et du Budget, le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales, le Ministre de l'Industrialisation, du Commerce et du Développement du Secteur Privé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Madagascar.

Fait à Antananarivo, le 31 janvier 2006

Par Le Premier Ministre
Chef du Gouvernement

Jacques SYLLA

Le Ministre de l'Economie, des Finances
et du Budget

Le Ministre de la Fonction Publique,
du Travail et des Lois Sociales

Andriamparany Benjamin RADAVIDSON

Jean Théodore RANJIVASON

Le Ministre de l'Industrialisation, du Commerce
et du Développement du Secteur Privé

Roger Marie RAFANOMEZANTSOA

ANNEXE

Applicable à compter du 1^{er} janvier 2006

Secteurs NON AGRICOLES

Point d'indice = 0,3288

Volume horaire mensuel

=

173,33 h

Catégorie professionnelle	Embauche			Ancienneté		
	Indice	Salaire horaire (en Ar)	Salaire mensuel (en Ar)	Indice	Salaire horaire (en Ar)	Salaire mensuel (en Ar)
M1 - 1A	995	327,20	56 713,60	1020	335,40	58 134,80
M2 - 1B	1025	337,00	58 412,20	1080	355,20	61 566,80
OS1 - 2A	1090	358,40	62 121,40	1145	376,40	65 241,40
OS2 - 2B	1150	378,20	65 553,40	1220	401,20	69 540,00
OS3 - 3A	1225	402,80	69 817,40	1310	430,80	74 670,60
OP1A - 3B	1315	432,40	74 947,80	1430	470,20	81 499,80
OP1B - 4A	1440	473,40	82 054,40	1570	516,20	89 473,00
OP2A - 4B	1580	519,60	90 062,20	1780	585,20	101 432,80
OP2B - 5A	1835	603,40	104 587,40	2105	692,20	119 979,00
OP3 - 5B	2160	710,20	123 099,00	2370	779,20	135 058,80

Secteur AGRICOLE

Point d'indice = 0,2890

Volume horaire mensuel

=

200h

Catégorie professionnelle	Embauche			Ancienneté		
	Indice	Salaire horaire (en Ar)	Salaire mensuel (en Ar)	Indice	Salaire horaire (en Ar)	Salaire mensuel (en Ar)
M1 - 1A	995	287,60	57 520	1020	294,80	58 960
M2 - 1B	1025	296,20	59 240	1080	312,20	62 440
OS1 - 2A	1090	315,00	63 000	1145	331,00	66 200
OS2 - 2B	1150	332,40	66 480	1220	352,60	70 520
OS3 - 3A	1225	354,00	70 800	1310	378,60	75 720
OP1A - 3B	1315	380,00	76 000	1430	413,20	82 640
OP1B - 4A	1440	416,20	83 240	1570	453,80	90 760
OP2A - 4B	1580	456,60	91 320	1780	514,40	102 880
OP2B - 5A	1835	530,40	106 080	2105	608,40	121 680

OP3 - 5B	2160	624,20	124 840	2370	685,00	137 000
----------	------	--------	---------	------	--------	---------

ANNEXE 8

DECRET N° 64-162 DU 22 AVRIL 1964

Article 3 : La durée du préavis est fixée comme suit et ne peut être inférieure en aucun cas

ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE	GROUPE PROFESSIONNEL				
	1	2	3	4	5
Moins de 8 jours	2 heures				
Moins de 3 mois	1 jour	8 jours			
Moins d'un an	8 jours	15 jours	1 mois	1 mois et demi	3 mois
Plus d'un an....	10 jours	1 mois	1 mois et demi	2 mois et demi	4 mois
	Plus deux année	jours par de service	2 mois		
Plus de 5 ans....	1 mois	1 mois et demi		3 mois	6 mois
	M1 – 1 A M2 – 1 B OS1	OS2 – 2A OS3 - 2B OP1 - 3A - 3B	OP2 – 4 A OP3 – 4B - 5A - 5B		

ANNEXE 9

LISTES DES SERVICES MEDICAUX INTER ENTREPRISES A MADAGASCAR (SMIE)

PROVINCE	DENOMINATION	ADRESSE
ANTANANARIVO	1-Organisation Sanitaire Tananarivienne Inter entreprise (OSTIE)	B.P 165-Behoririka (101)-ANTANANARIVO Tel :22.265.78/274.76
	2-Association Médicale Inter entreprise de Tananarive (AMIT)	Lot IVE 21-Behoririka (101)-ANTANANARIVO Tel :22.303.83
	3	
	4-Service Médical Inter entreprise d'Antsirabe	B.P .85 (111)-ANTSIRABE
FIANARANTSOA	5-Organisation Sanitaire Inter entreprise de Fianarantsoa (OSIEF)	B.P 1141 (301)-FIANARANTSOA Tel :75.502.34
	6-Organisation Sanitaire Inter entreprise de Farafangana (OSIEFA)	B.P.229 (309)-FARAFANGANA
	7- Organisation Sanitaire Inter entreprise de Manakara (OSIEM)	B.P.108 (316)-MANAKARA Tel :72.213.91
	8- Organisation Sanitaire Inter entreprise de Mananjary (OSIEMI)	B.P.38 Villa Agnès Tanambazaha (317)-MANANJARY Tel:73.942.92
	9- Organisation Sanitaire Inter entreprise d'Ambositra (ORSANAM)	Lot II E8 Manolotrony (306)-AMBOSITRA Tel :75.710.48
	10- Organisation Sanitaire Inter entreprise d'Ambalavao (OSIAO)	(303) AMBALAVAO
ANTSIRANANA	11-Service Médical Inter entreprise de Diego-Suarez	B.P.251 Cité SIM (201)-ANTSIRANANA Tel :82.225.96
	12-Organisation Médicale Inter entreprise d'Ambohitra (OSMIA)	B.P.65 (203)-AMBANJA
	13- Service Médical Inter entreprise d'Antalaha (SMIA)	Rue des Bordeaux (206)-ANTALAHHA Tel :88.812.86
	14- Service Médical Inter entreprise de Sambava (SMISA)	B.P.54 ou 46A (208)-SAMBAVA Tel :88.931.04
	15- Organisation Médicale Inter entreprise de Nosy-Be (OMINO)	B.P.170 (207)-Nosy-Be Tel :611.77/611.91 /611.93 (logt)

MAHAJANGA	16- Organisation Sanitaire Inter entreprise de Mahajanga (OSIEM)	BP187 La Carrière Mangarivotra (401)-MAHAJANGA Tel :62.220.79/225.59 /234.27
	17- Service Médical Inter entreprise de Mahajanga	
	18- Service Médical Inter entreprise de Marovoay (SMIM)	B.P.35-28 Tsimahajao (416)-MAROVOAY

TOAMASINA	19-Organisation Socio Médical Inter entreprise de Toamasina (OMSI)	B.P.424 (501)-TOAMASINA Tel :53.323.37
	20- Service Médical Inter entreprise d'Ambatondrazaka (SMIA)	Lot 19500-AVARADROVA (503)-AMBATONDRAZAKA Tel :54.812.44
	21- Service Médical Inter entreprise de Moramanga (SMIMO)	B.P.23 Moramanga Ambony (514)-MORAMANGA Tel :56.821.71
	22- Service Médical Inter entreprise d'Amparafaravola (AMSMI)	B.P.7 (504)-AMPRAFARAVOLA
23- Service Médical Inter entreprise de Fénérive-Est (OSIEFEN)		(509)-FENERIVE-E
TOLIARA	24-Organisation Médicale Inter entreprise de Toliara (OMIIT)	B.P.187 Andaboly (601)-TOLIARA Tel :94.425.46/425.49
	25-- Organisation Sanitaire Inter entreprise de Taolagnaro (OSIET)	Bazary be (614)-TOLAGNARO
	26- Organisation Sanitaire Inter entreprise de Morondava (OSIEM)	B.P.189 (619)-MORONDAVA Tel :95.523.87

B I B L I O G R A P H I E

I - Ouvrages de référence :

- BARBIER Jean-Pierre, VERON Jean-Bernard
LES ZONES FRANCHES INDUSTRIELLES D'EXPORTATION (Haïti, Maurice, Sénégal, Tunisie), 1991
- Collection du CEFOD
LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LE PROCESSUS DEMOCRATIQUE
Août 1993
- DE BOISLANDELLE Henri Mahé
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES PAR L'EXEMPLE
(10 situations de Gestion des Ressources Humaines et leurs solutions)
L. 98 25
- **LE TRAVAIL EN AFRIQUE NOIRE**
Avril 1952
- **LES SALARIES**
Droits et obligations
DLE 136-635
- LOROT Pascal
LES ZONES FRANCHES (1984)
- LOROT Pascal et SCHWOB Thierry
LES ZONES FRANCHES DANS LE MONDE (1987)
- LYON-CAËN Gérard, PELISSIER Jean, SUPIOT Alain
DROIT DU TRAVAIL (19^e Ed.-1998)
- NGARINGAM Ndolengar
LE DROIT SOCIAL : collection lancée par le Centre d'Etude et de Formation pour le Développement – Ed. « Changer la société ». – Janv.1996
31. STR
- RAHARINARIVONIRIANA Alisaona et BERTONE Alexandre
DROIT MALGACHE DU TRAVAIL
CMPL 1979
- RAKOTOBE RALAMBONDRAINY Nelly
LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL
Editions Jurid'ika, 2006

- RAY Jean Emmanuel
DROIT DU TRAVAIL (Droit vivant), 7^e Ed. 1998-1999

II - Documents techniques :

- **CNaPS, « Toro-làlana ho an'ny mpampiasa, ny mpiasa sy ny ankohonany »**
- **DSRP 2003** (Mise à jour – Juin 2005)
- **Etude sur le travail forcé ou obligatoire**
Cas de Madagascar (Cabinet Miara-mita – Août 2004)
- **OIT, Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail**
(2004)
- **OIT, Emploi et politique sociale dans les Zones Franches d'exportation**
Commission de l'emploi et de la politique sociale
Genève – Mars 2003
- **Politique nationale de l'emploi** (Décembre 2000)
« Un état des lieux du marché du travail »
Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois sociales
- **Seraseran'ny Asa** (2005)
Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois sociales
- **Un appel à l'action** : « Organiser les ouvriers des industries textiles dans les pays du Sud de l'Afrique » (2004)

III- Rapports : ateliers, séminaires, conférences

- **Atelier de formation des représentants du personnel du secteur textile – MADAGASCAR**
Janvier et Avril 2005
- **Conférence Internationale pour la promotion des droits des travailleurs des entreprises franches du secteur textile – MADAGASCAR**
Août 2004
- **Les entreprises franches à Madagascar** : Projet d'amélioration de la productivité

par la promotion de l'emploi décent
Février 2005

- **OIT, Application des normes internationales du travail,**
CIT (92^e Session – 2004)

- **OIT, L'heure de l'égalité au travail**
91^e session – 2003

- **OIT, Questions relatives au travail et questions sociales dans les zones franches d'exportation**
TMEPZ / 1998

- **OIT, S'affranchir de la pauvreté par le travail**
Rapport du Directeur Général du Bureau International du Travail)
91^e session – 2003

- **OIT, Un travail décent**
Rapport du Directeur général du Bureau International du Travail
87^e session – 1999

IV- Textes législatifs et réglementaires

- Arrêté 421 du 26/01/68

- Arrêté 889 du 20 mai 1960 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité du travail.

- Arrêté 1251-91 fixant les dispositions financières applicables aux entreprises de ZFI et aux entreprises franches à Madagascar (JO du 04/03/91, p.337)

- Arrêté 1454/IGT du 20/07/1954 fixant les modalités de communication, dépôt,
affichage du règlement intérieur

- Arrêté 2161-90 fixant les critères propres aux secteurs d'activité des entreprises industrielles de transformation du régime de ZFI, le plan type pour chaque catégorie d'entreprise de ZFI et le nombre d'exemplaires du dossier de demande d'agrément au régime de ZFI (JO du 14/05/90, p. 933)

- Arrêté 2167-90 relatif à la composition de dossiers de demande de visa de séjour, sortie et retour des actionnaires, du personnel expatrié des entreprises de ZFI ainsi que des membres de leur famille. (J.O du 14/05/90, p. 910)

- Arrêté 2170-90 portant composition du dossier de demande de permis de travail des travailleurs salariés expatriés des entreprises agréés au titre de régime de ZFI
- Arrêté 2171-90 fixant les modalités de fonctionnement et de désignation des membres de la commission paritaire d'arbitrage instituée auprès de chaque ZFI (JO du 14/05/90, p. 971)
- Arrêté 2189-IGT du 5 novembre 1953, modifié par arrêté 067/VP/TR du 21 novembre 1958 fixant en application de l'article 34 de la loi du 15 décembre 1952 les formes et modalités d'établissement à l'essai (JO du 13/11/63, p. 2187)
- Décret 62-151 du 28 mars 1962 déterminant les conditions de fond et de forme relatives à la conclusion et à l'exécution des conventions collectives et des accords d'établissement (JO du 07/04/62, p. 581)
- Décret 62-152 du 28 mars 1962 fixant les conditions de travail des enfants, des femmes et des femmes enceintes (JO du 07/04/62, p. 582)
- Décret 63 124 du 22/02/63 instituant code des allocations familiales et des accidents du travail
- Décret 64-162 du 22/04/64 déterminant les conditions et la durée du préavis de résiliation des contrats de travail à durée déterminée
- Décret 68-172 du 18 avril 1968 portant réglementation des heures supplémentaires de travail et fixant les majorations de salaire pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés
- Décret 72-226 du 06/07/72 fixant les majorations pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés
- Décret 90-071 du 21/02/90 portant application de la loi 89-027 relative au régime de zone franche industrielle à Madagascar
- Décret 91-098 modifiant et complétant certaines dispositions du Décret 90-071. (JO du 04/03/91, p.36)
- Décret 92-809 portant application de la loi 89-027. (JO du 16/11/92, p. 2621)
- Décret 99-130 du 17 février 1999 portant organisation et fonctionnement du Comité technique consultatif en matière d'hygiène, de sécurité et de l'environnement du travail

- Décret 2003-1162 organisant la médecine d'entreprise du 17/12/03
- Décret de 2004 fixant les attributions du Ministre du Travail et des Lois sociales, ainsi que l'Organisation générale de son ministère
- Décret 2006-096 fixant la valeur du point d'indice pour le calcul des salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle
- Loi 89-027 du 29/12/89 relative au régime de zone franche industrielle à Madagascar (J.O du 02/01/90 p. 28) modifiée et complétée par la loi 91-020 du 12/08/91 (JO du 13/08/91, p. 1243)
- Loi 90-027 portant loi de finances pour 1991 (Chapitre X : Zone franche industrielle) - JO. du 24/12/90, p. 2363
- Loi 94-026 du 17 novembre 1994 portant code de la protection sociale
- Loi 94-027 du 18 novembre 1994 portant code d'hygiène, de sécurité et de l'environnement du travail
- Loi 94-029 du 25 Août 1995 portant Code du travail 1995
- Loi 2003-44 du 16 juin 2004 portant Code du Travail 2005

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	01
<i>I- Généralités sur les zones franches</i>	<i>01</i>
<i>II- Origines sociales des salariés des entreprises franches</i>	<i>03</i>
<i>III- Conditions de travail dans les entreprises franches</i>	<i>04</i>
PREMIERE PARTIE : APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES	07
CHAPITRE I : SPECIFICITE DES ENTREPRISES FRANCHES	07
Section 1 : Enjeux des entreprises franches	07
Paragraphe 1 : Les intérêts des investisseurs étrangers	07
<i>A- Main - d'œuvre intensive et bon marché</i>	<i>07</i>
<i>B- Avantages fiscaux et douaniers intéressants</i>	<i>08</i>
<i>C- Procédures administratives simplifiées</i>	<i>08</i>
<i>D- Disponibilité de matières premières</i>	<i>09</i>
Paragraphe 2 : Les intérêts du pays d'accueil	09
<i>A- Accroissement des investissements</i>	<i>09</i>
<i>B- Crédit d'impôts</i>	<i>10</i>
<i>C- Promotion des exportations</i>	<i>10</i>
<i>D- Stimulation de l'ensemble de l'économie malgache</i>	<i>11</i>
<i>E- Transfert de technologies</i>	<i>11</i>
<i>F- Amélioration des compétences et des qualifications de la main d'œuvre locale</i>	<i>11</i>
Paragraphe 3 : Situation des projets agréés en zone franche et liste des entreprises franches opérationnelles	11
Section 2 : Cadre législatif et réglementaire des entreprises franches	13
Paragraphe 1 : Régime spécial en matière fiscale et douanière	13
Paragraphe 2 : Régime de droit commun en matière sociale	14
CHAPITRE II : MISE EN ŒUVRE DES REGLES DU DROIT DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FRANCHES	17
Section 1 : Principes du droit du travail applicables dans les entreprises franches	17

Paragraphe1 : Les principes étatiques	17
<i>A- La Constitution</i>	17
<i>B- Les lois, règlements et arrêtés</i>	18
<i>C- La jurisprudence</i>	18
Paragraphe 2 : Les règles professionnelles	19
<i>A- Les conventions collectives</i>	19
<i>1- Importance de la convention collective</i>	19
<i>2- Détermination de la convention collective applicable</i>	19
<i>3- Conventions collectives et entreprises franches</i>	20
<i>B- Les règlements intérieurs</i>	21
<i>1- Régime juridique</i>	21
<i>2- Règlements intérieurs et entreprises franches</i>	22
<i>C- Les accords d'établissement.</i>	22
<i>1- Régime juridique</i>	22
<i>2- Accords d'établissement et entreprises franches</i>	23
<i>D- Les pratiques ou usages professionnels</i>	23
Paragraphe 3 : Les règles internationales	24
<i>A- Généralités</i>	24
<i>B- Actions de l'organisation internationale du travail dans les entreprises franches</i>	25
Section 2 : Contrôle de l'application des règles du droit du travail dans les entreprises franches	27
Paragraphe1 : Le Ministère du travail	27
<i>A- L'Inspection du travail</i>	28
<i>1- Missions</i>	28
<i>2- Procédure</i>	30
<i>2.1.- Règlement des différends individuels de travail</i>	30
<i>2.1.1.- Caractère de la saisine</i>	30
<i>2.1.1.1.- Caractère obligatoire de la saisine</i>	30
<i>2.1.1.2.- Caractère facultatif de la saisine</i>	30
<i>2.1.2.- Importance de la saisine</i>	30
<i>2.2.- Règlement des différends collectifs de travail</i>	31
<i>2.2.1.- La négociation</i>	32
<i>2.2.2.- La médiation</i>	32
<i>2.2.3.- L'arbitrage</i>	33
<i>3- Analyses</i>	33

<i>B- L’Institut National du Travail (INTRA)</i>	35
<i>1- Brève historique</i>	35
<i>2- Statut juridique</i>	35
<i>3- Objectifs</i>	36
Paragraphe 2 : Les Juridictions du travail	37
<i>A- Compétence de la juridiction du travail</i>	37
<i>B- Juridictions de travail et entreprises franches</i>	38
Paragraphe 3 : Les Syndicats et le Comité d’entreprise	38
<i>A- Les Syndicats</i>	38
<i>1- Rôles</i>	38
<i>2- Conditions de formation et d’existence</i>	39
<i>2.1.- La liberté syndicale</i>	39
<i>2.2.- L’exercice du droit syndical</i>	42
<i>2.3.- les activités syndicales</i>	44
<i>B- Le Comité d’entreprise</i>	45

DEUXIEME PARTIE : EFFECTIVITE DU DROIT DU TRAVAIL

DANS LES ENTREPRISES FRANCHES	47
<i>1- Présence de divers facteurs de problèmes</i>	47
<i>1.1.- Facteurs économiques et institutionnels</i>	47
<i>1.1.1.- Facteurs économiques</i>	47
<i>1.1.2.- Facteurs d’ordre institutionnel</i>	47
<i>1.2.- Facteurs socioculturels et éducationnels</i>	47
<i>1.2.1.- Statut socio-économique des femmes</i>	47
<i>1.2.2.- Facteur éducationnel</i>	48
<i>1.3.- Facteurs d’ordre culturel et relationnel</i>	48
<i>2- Primaute de la production</i>	48
CHAPITRE I : CONDITIONS DE TRAVAIL DES	
SALARIES DES ENTREPRISES FRANCHES	49

Section 1 : Embauche	49
Paragraphe1 : La politique de recrutement	49
Paragraphe 2 : La rédaction du contrat de travail	50
<i>A- Importance du contrat de travail</i>	50
<i>1- Problèmes de fond</i>	50

<i>2- Problèmes de forme</i>	50
<i>B- Effets</i>	51
Paragraphe 3 : L'engagement à l'essai	52
Paragraphe 4 : Les classifications et catégories professionnelles	53
Section 2 : Exécution du contrat de travail	54
Paragraphe1 : La détermination de salaire	54
<i>A- Le salaire de base</i>	54
<i>B- Les accessoires de salaire</i>	56
Paragraphe 2 : Les heures supplémentaires	58
<i>A- Le régime des heures supplémentaires</i>	58
<i>B- Mode de calcul</i>	59
Paragraphe 3 : Le travail de nuit	60
Section 3 : Temps de repos	61
Paragraphe1 : Le repos hebdomadaire	61
<i>A- Le repos hebdomadaire proprement dit</i>	62
<i>B- Le repos dominical</i>	62
Paragraphe 2 : Les jours fériés	62
Paragraphe 3 : Le congé annuel payé	63
Section 4 : Suspension et rupture du contrat de travail	66
Paragraphe 1 : La suspension du contrat de travail	66
<i>A- Les causes</i>	67
<i>B- Les effets</i>	68
Paragraphe 2 : La rupture du contrat de travail	69
<i>A- Le régime</i>	69
1- Le contrat à l'essai	69
2- Le contrat à durée déterminée	69
3- Le contrat à durée indéterminée	70
<i>B- Les fondements</i>	71
1- Le licenciement	72
1.1.- Le licenciement pour motif personnel	72
1.2.- Le licenciement pour motif économique	72
2- La démission	73
CHAPITRE II : CONDITIONS SOCIALES DES SALARIES DES ENTREPRISES FRANCHES	75

Section 1 : La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS)	75
Paragraphe1 : Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles	76
<i>A- Les accidents du travail</i>	76
<i>1- Les obligations de la victime</i>	78
<i>2- Les obligations de l'employeur</i>	78
<i>3- Les diverses prestations accordées à la victime</i>	79
<i>B- Les maladies professionnelles</i>	79
Paragraphe 2 : Le régime des prestations familiales	80
<i>A- L'allocation prénatale</i>	80
<i>B- L'allocation de maternité</i>	80
<i>C- L'allocation familiale</i>	80
<i>D- L'indemnité de demi-salaire</i>	81
<i>E- Le remboursement des frais médicaux d'accouchement</i>	81
Paragraphe 3 : La retraite	82
Section 2 : La médecine d'entreprise	83
Paragraphe1 : Cas de l'Organisation Sanitaire Tananarivienne Interentreprises (OSTIE).....	84
Paragraphe 2 : Cas de l'Association Médicale Interentreprises de Tananarive (AMIT)	84
Section 3 : Situation particulière des femmes travailleuses et des représentants du personnel	85
Paragraphe1 : Les femmes salariées des entreprises franches	85
<i>A- Conditions de travail</i>	87
<i>B- Cas du harcèlement</i>	90
<i>C- Cas du VIH/SIDA</i>	90
Paragraphe 2 : Les représentants du personnel	91
<i>A- Buts</i>	91
<i>B- Champ d'application</i>	92
<i>C- Analyses</i>	93
CONCLUSION	94

