



**INSTITUT SUPERIEUR POLYTECHNIQUE DE MADAGASCAR**

« Fahaizana-Fampandrosoana-Fihavanana »

## **DROIT DU TRAVAIL MALGACHE**

### **Projet 1.0 DTJA 1**

Année 2024-2025

# DROIT MALGACHE DU TRAVAIL



Figure 1 : Symbole de la justice

## INTRODUCTION

\_ Le droit du travail malgache a longtemps été régi par la Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004, qui établissait les principes fondamentaux encadrant les relations entre employeurs et travailleurs. Ce texte avait pour objectif de garantir des conditions de travail équitables et de protéger les droits des salariés tout en tenant compte des exigences économiques. Cependant, avec l'évolution du marché du travail, l'émergence de nouvelles formes d'emploi et les exigences accrues en matière de protection sociale, la nécessité d'une réforme s'est imposée.

C'est dans ce contexte qu'un nouveau Code du travail a été adopté en août 2024, apportant d'importantes modifications à la législation précédente. Ce texte introduit des règles plus adaptées aux réalités contemporaines, notamment en matière de sécurité et santé au travail, de télétravail, d'égalité professionnelle et de contrats de travail. Il vise à renforcer les droits des travailleurs tout en offrant un cadre plus clair et sécurisé aux employeurs.

Cette étude met en lumière les principales dispositions du droit du travail à Madagascar, en analysant ses spécificités, ses enjeux et ses récentes évolutions. Une attention particulière est portée aux droits et obligations des employeurs et des salariés, aux conditions de travail ainsi qu'aux mécanismes de règlement des conflits. L'objectif est d'examiner la manière dont ce cadre juridique contribue à l'équilibre entre les exigences du monde du travail et la protection des travailleurs.

## A- NOTION

### 1) Définitions et origines du droit malgache du travail

#### 1-1) Définitions

**Le droit du travail** est l'ensemble des règles régissant les rapports de travail.

\_Mais cette définition est plus ou moins étroite, héritée des conceptions individualistes du XIXe siècle, issu de la Révolution française. Elle ne traduit pas d'une manière satisfaisante toutes les implications du droit du travail.

**Les rapports de travail** sont les relations entre un employeur et un salarié, régis par un contrat de droit privé et donc dominé par l'idée de propriété.

**Le travail malgache** désigne l'ensemble des activités professionnelles exercées à Madagascar, qu'elles soient formelles ou informelles. Il est régi par le Code du travail malgache, qui encadre les relations entre employeurs et employés, ainsi que les conditions de travail. Il comprend plusieurs formes, notamment le travail salarié, indépendant, agricole et artisanal, avec une forte présence du secteur informel. Son évolution est influencée par les conventions internationales du travail.

#### 1-2) les origines du droit malgache du travail

L'origine du droit du travail à Madagascar a une histoire complexe, influencée par la colonisation française et les évolutions socio-économiques du pays.

##### **\*Période pré-coloniale et coloniale**

Avant la colonisation française, il n'existait pas de droit du travail au sens moderne à Madagascar. Les relations de travail étaient régies par des coutumes et des pratiques traditionnelles. L'esclavage était présent dans certaines régions.

Au début du XXe siècle, des préoccupations sociales émergent en France concernant les conditions de travail dans les colonies. Des textes législatifs sont adoptés pour encadrer le travail, notamment pour limiter le travail forcé et protéger les travailleurs.

Après la Seconde Guerre mondiale, Madagascar connaît des changements politiques et sociaux importants. Le droit du travail malgache se développe progressivement avec l'adoption de lois et de décrets qui protègent les droits des travailleurs et encadrent les relations de travail.

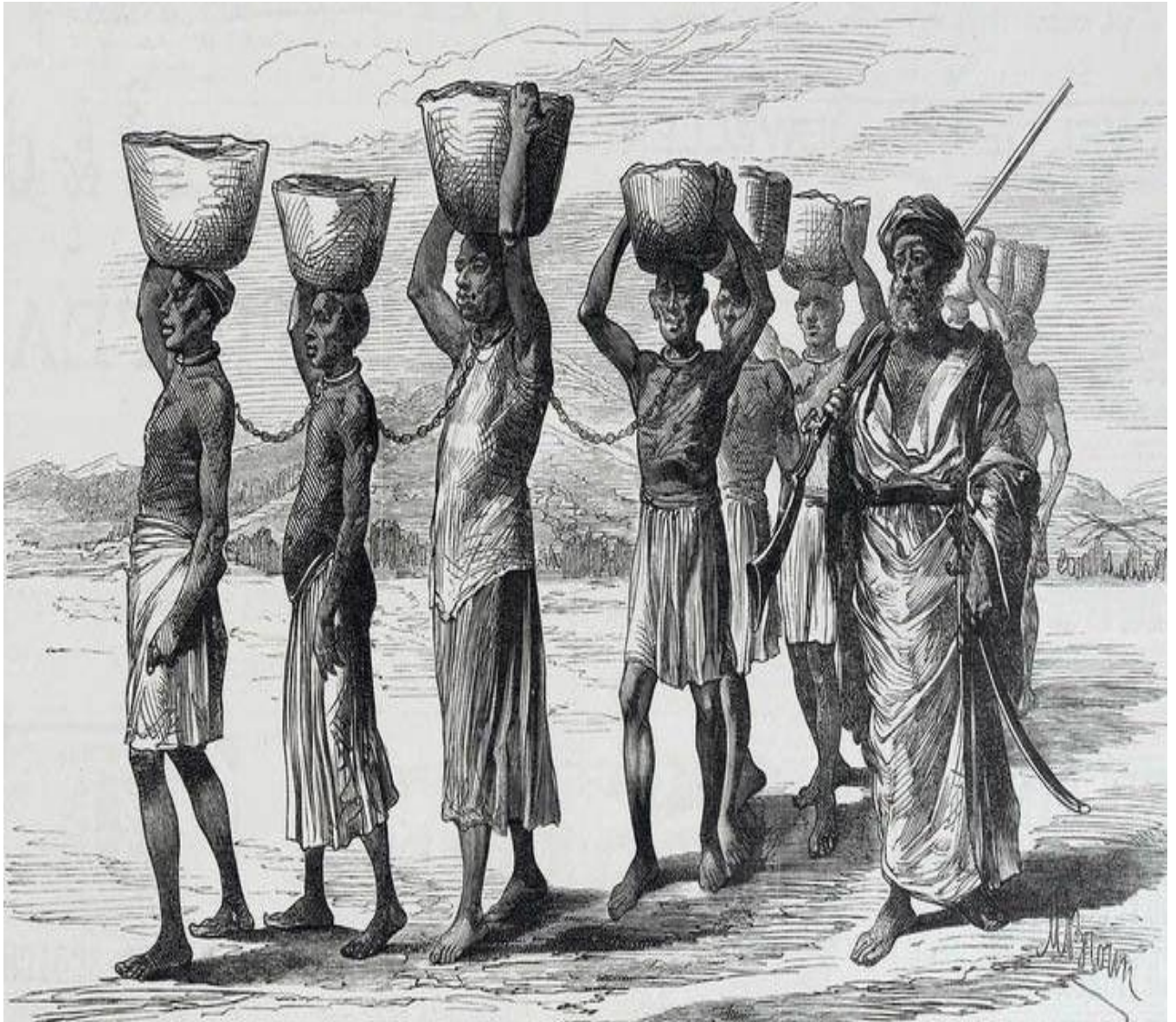


Figure 2 : Origines du droit Malgache du travail



### \* Évolution récente

Le droit du travail à Madagascar a connu des évolutions récentes avec l'adoption de nouvelles lois et la ratification de conventions internationales. Le pays s'enfonce de renforcer la protection des travailleurs, de promouvoir le dialogue social et de dépendre le travail informel.

## 2) les sources du droit malgache du travail

Les sources du droit du travail malgache sont diverses et comprennent :

**a. La Constitution de Madagascar**, qui établit les principes fondamentaux relatifs aux droits des travailleurs.

**b. Le Code du travail, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004**, qui régit les relations de travail entre employeurs et salariés.

**c. Les textes réglementaires (décrets et arrêtés)** précisant l'application du Code du travail.

**d. Les conventions collectives**, accords entre employeurs et travailleurs selon les secteurs d'activité.

**e. Les contrats de travail**, documents définissant les relations individuelles de travail.

**f. Les conventions internationales** adoptées par l'Organisation internationale du travail (OIT) et ratifiées par Madagascar.

**g. La jurisprudence**, c'est-à-dire les décisions judiciaires influençant l'interprétation du droit du travail.

### 3) Caractéristiques du droit du travail

Le droit du travail malgache possède plusieurs caractéristiques qui reflètent les réalités socio-économiques du pays et son adaptation aux normes internationales.

#### **Principes et caractéristiques :**

##### **\*Un droit protecteur des travailleurs**

\_Le Code du travail malgache vise à garantir les conditions de travail décentes pour les employés.

\_Il fixe des règles sur le salaire minimum et la durée du travail (39 heures par semaine pour les entreprises privées).

##### **\*Une influence du droit français et international**

\_Le droit du travail malgache s'inspire du droit français hérité de la période coloniale.

\_Il intègre aussi les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment sur la liberté syndicale et la protection des travailleurs.

##### **\*Une coexistence entre secteurs formels et informels**

\_Une grande partie des travailleurs malgaches évoluent dans le secteur informel, où les lois du travail sont souvent difficiles à appliquer.

##### **\*Une reconnaissance du dialogue social et du droit syndical**

\_Le droit syndical est reconnu, et les travailleurs peuvent créer ou adhérer à un syndicat.

\_Les entreprises doivent négocier les conventions collectives avec les représentants des salariés.

##### **\*Un encadrement du travail des enfants et des conditions de travail spécifiques**

\_La loi interdit le travail des enfants de moins de 15 ans, sauf pour des tâches légères qui ne nuisent pas à leur éducation.

\_Il existe des dispositions particulières pour certains secteurs comme l'agriculture, le travail domestique ou les entreprises franches.

## B-LE CONTRAT DE TRAVAIL



Figure 3: Contrat de Travail



Le contrat de travail est un accord par lequel une personne (le salarié) s'engage à travailler pour le compte et sous l'autorité d'une autre personne (l'employeur), moyennant une rémunération.

### **1) Il repose sur trois (03) éléments essentiels:**

- \***Une prestation de travail** : Le salarié effectue un travail défini par le contrat
- \***Un lien de subordination** : L'employeur donne des directives, contrôle l'exécution du travail et peut sanctionner en cas de manquement
- \***Une rémunération** : Le salarié reçoit un salaire en échange de son travail

### **2) Caractéristiques essentielles du contrat de travail**

\_ **Prestation de travail** : Le salarié s'engage à exécuter des tâches précises définies par l'employeur.

\_ **Rémunération** : En contrepartie du travail fourni, l'employeur verse un salaire au salarié.

\_ **Lien de subordination** (fifamatorana amin'ny mpampiasa): le pouvoir de donner de directives, de contrôler, exécution du travail et de sanctionner en cas de non-respect des règles

#### **Autres caractéristiques importantes**

- **Forme**: Il peut être écrit ou oral (mais un écrit est souvent obligatoire pour certains types de contrats).
- **Durée** : Il peut être à durée indéterminée (CDI) "contrat à durée indéterminée".
- **Obligation des parties** : Le salarié doit effectuer son travail conformément aux instructions, et l'employeur doit garantir les conditions de travail et payer le salaire.

### **3) Les différents types de contrat de travail à Madagascar**

À Madagascar, il existe plusieurs types de contrats de travail.

°voici les principales formes :

- \***Contrat à durée indéterminée (CDI)**: ce contrat est le plus courant et n'a pas de date de fin. Il offre une certaine stabilité pour les employés et peut être rompu sous certaines conditions.

\* **contrat à durée déterminée (CDD)**: ce contrat est établi pour une durée précise, souvent pour des travaux temporaires ou saisonniers. Il doit être justifié par la nature de la mission.

\* **Contrat d'apprentissage** : Destiné aux jeunes en formation, ce contrat permet d'allier théorie et pratique dans un cadre de la mission.

\* **Contrat de travail temporaire** : utilisé pour des missions temporaires souvent par le biais d'agence d'intérim, ce contrat permet de répondre à des besoins ponctuels de main d'œuvre

#### **4) Le droit et obligations des parties (employeur et salarié)**

Les droit et obligations des parties en matière de contrat de travail sont généralement régis par le code du travail ou de la convention collective.

**Les principaux droit et obligations des employeurs et des salariés :**

##### **\*Droit de l'employeur.**

- **Droit de direction**: l'employeur a le droit d'organiser et de diriger le travail de salariés.

- **Droit à la rémunération** : l'employeur peut exiger que le salarié respecte ses horaires de travail et accomplisse les tâches définies dans son contrat.

- **Droit à la protection des biens** : l'employeur peut prendre des mesures pour protéger ses biens et ses locaux.

\* **Obligations de sécurité** : l'employeur doit garantir la santé et la sécurité au travail.

\* **Obligations de rémunération** : Il doit verser le salaire convenu dans le contrat de travail.

\* **Obligation de formation** : l'employeur doit assurer la formation nécessaire pour que le salarié puisse accomplir ses tâches correctement.

##### **●Droit du salarié :**

\* **Droit à la rémunération** : le salarié a le droit de recevoir son salaire en temps et en heure.

\* **Droit au repos** : Il a droit à période des repos, y compris le congé payé

\* **Droit à la formation** : le salarié peut demander à suivre des formations pour améliorer ses compétences.

### •obligation du salarié

**\*Obligation de travail** : le salarié doit accomplir le travail qui lui est confié de manière sérieuse et professionnel.

**\*Obligation de loyauté** : Il doit agir dans l'intérêt de l'employeur et ne pas divulguer d'information confidentielle.

**\*Obligation de respecter les règles** : le salarié doit respecter le règlement intérieur et les consignes de l'employeur.

Ces droit et obligations peuvent varier selon la législation locale, le secteur d'activité et les conventions collectives applicables.

La modification et la suspension du contrat de travail sont deux notions distinctes en droit du travail



Figure 4: Droit du Salarié à la rémunération

## **5) La modification et la suspension du contrat de travail.**

### **5-1/La modification d'un contrat de travail peut concerner :**

- L'élément essentiel du contrat (rémunération, durée du travail, lieu de travail, qualification, etc....). Elle nécessite l'accord du salarié. Un refus du salarié ne constitue pas une faute.
- Les conditions de travail (horaires, méthodes de travail, etc...), qui relèvent du pouvoir de direction de l'employeur. La modification peut être imposée sans l'accord du salarié, sauf si cela entraîne un changement fondamental du contrat.

L'employeur doit respecter une procédure, notamment une notification formelle au salarié et un délai de réflexion en cas de modification substantielle.

### **5-2/-suspension du contrat de travail**

Les contrats de travail peuvent être suspendus sans être rompus.

**Pendant cette période :**

- Le salarié cesse d'exécuter son travail.
  - L'employeur cesse de payer son salaire (sauf exception).
  - Le lieu contractuel demeure.
- Causes de suspension.
- D'origine légale : maladie, accident du travail, congé de maternité, congé parental.
  - D'origine conventionnelle : congé sabbatique, congé sans solde, etc...
  - D'origine disciplinaire : mise à pied conservatoire ou disciplinaire.
  - D'origine économique : chômage partiel. Une suspension ne peut pas être une rupture déguisée du contrat de travail.

À la fin de la période de suspension, le salarié trouve son poste ou un poste équivalent.

## 6) La rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail peut se faire de plusieurs manières, selon que l'initiative vient de l'employeur ou salarié.

•voici les principales forme de rupture :

### 6- 1/Le licenciement (initiative de l'employeur)

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail dans certaines conditions.

#### a) Licenciement pour motif personnel.

\***Faute simple, grave ou lourde:** en cas de comportement fautif du salarié (exemple : insubordination, vol, harcèlement).

\***Insuffisance professionnelle** : si le salarié ne remplit pas ses missions de manière satisfaisante.

\***Inaptitude:** si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail.

#### b) Licenciement pour motif économique.

- L'employeur invoqué de la difficulté économique, des mutations technologiques ou une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise.

- Le licenciement doit respecter une procédure stricte et inclure un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

### 6-2/ Démission (initiative du salarié).

- Le salarié met fin à son contrat de son propre chef.

- Il doit respecter un préavis, sauf en cas de dispense de l'employeur ou de faute grave de ce dernier.

- cela doit être clair et non équivoque (pas d'ambiguïté sur l'intention du salarié).

### 6-3/La rupture conventionnelle (accord entre l'employeur et le salarié).

- Il s'agit d'un mode de rupture à l'amiable du contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

- La procédure inclut:

-Un ou plusieurs entretiens entre les parties.



-Un accord sur les conditions de départ et l'indemnité spécifique de rupture.

-Le salarié peut bénéficier des allocations chômage après la rupture.

## **C- LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS**

### **1. Notion**

Conditions de travail de l'ensemble des salariés, femmes et hommes. Nombre d'action d'amélioration des conditions.

Les conditions de travail recouvrent les aspects matériels (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires) , organisation ( temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre etc.... ) ,Et psychosociaux ( relations avec les clients, la hiérarchie et des collègues, sentiment d' utilité).

Les conditions de travail jouent un rôle crucial dans la performance des employés. Un environnement bien conçu, avec une ergonomie adaptée et des espaces de travail confortable, peut considérablement augmenter la productivité.

La protection des travailleurs désigne toutes les mesures prises pour que le travail puisse être effectué en toute sécurité, c'est à dire la sécurité au travail. Les employeurs ont la responsabilité de veiller à ce que leurs employés puissent effectuer leur travail en toute sécurité. La législation de l' UE fixe des normes minimales en matières de santé et de sécurité au travail et protège les travailleurs contre l' exposition à des substances dangereuses , telles que l'amiante. La protection vise à garantir les droits, la sécurité et la dignité des personnes qui ne participent pas ou plus directement aux hostilités ou à d'autres actes de violence, il s'agit essentiellement de civil c'est à dire de personnes qui ne font partie de forces ou de groupe armés.

### **2. durée du travail, repos et congés**

#### **2-1/durée du travail**

La durée du travail est limitée à 8 heures par jour et à 40heures par semaine (38 heures par semaine sur base annuelle).

La semaine de travail s'étend du lundi au samedi (au plus tard, il n'est pas travaillé pendant la nuit entre 2 heures), le repos des jours fériés est respecté. La durée est simplement le temps calendaire (en jours ouvrables) qui s'écoulé entre le début d'une tâche et sa fin.

Si une tâche commence au début du lundi et se termine à la fin du mardi de la même semaine, sa durée est de 2 jours (ou 16 heures dans projets qui planifié sur la base d'une journée de 8 heures).

## Formule de l'heure où durée de travail

*Durée de travail = Heure de fin - Heure de début*

Mais attention :

\* Il faut retirer le temps de pause si elle n'est pas rémunérée.

\* Et tenir compte des heures supplémentaires si besoin.

*Durée de travail (en heures) = (Heure de fin - Heure de début) - Pause non rémunérée*

### **2-2/ Repos et congés**

La réglementation prévoit du temps de repos au bénéfice des salariés. Le temps de repos est défini comme un temps au cours duquel le salarié n'est pas à son lieu de travail et n'est pas soumis aux instructions de l'employeur, c'est à dire qu'il peut vaquer librement à ses occupations.

Le salarié à temps plein ou à temps partiel ayant travaillé chez la même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, soit 30 jours ouvrables (cinq semaines) pour une année complète de travail. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

### **3. le salaire (calcul, paiement, prime)**

Le salaire est la rémunération versée par l'employeur au salarié en échange du travail effectué. Il peut être payé en argent ou en nature. En droit malgache, le salaire est obligatoire dès qu'un contrat de travail est conclu, même verbalement

### **3-1/ Le calcul du salaire dépend de plusieurs choses :**

**Salaire horaire :**

***Salaire= Nombre d'heures travaillées × taux horaire***

**Salaire mensuel fixe :**

C'est un salaire déjà défini chaque mois peu importe les jours. **Éléments inclus dans le salaire :** salaire de base, heure supplémentaire (majorée), prime (prime rendement, ancienneté), Avantages en nature (logement, nourriture), indemnités.

### **3-2/ Le paiement du salaire**

**Selon le Code du travail malgache :**

Le salaire doit être payé en espèces ou par virement bancaire. Il est généralement versé au moins une fois par mois pour les salariés mensuels, et tous les 15 jours pour les travailleurs journaliers ou à la tâche.

L'employeur doit remettre un bulletin de paie précisant le montant brut, les retenues (CNAPS, OSTIE, impôt sur le revenu, etc.) et le montant net à payer.

### **3-3/ Les primes et avantages**

**Le travailleur peut aussi recevoir :**

**Des primes obligatoires :** comme la prime d'ancienneté, qui augmente selon les années de service.

**Des primes facultatives :** comme la prime de rendement, la prime de panier, ou encore la prime de transport.

**Les indemnités :** en cas de licenciement, de congés, ou de travail de nuit.

Le droit du travail malgache garantit au travailleur une rémunération juste et encadrée. Il impose à l'employeur de respecter les règles de calcul et de paiement du salaire, tout en prévoyant diverses primes selon les conditions de travail. Cela permet d'assurer la protection et la dignité du salarié.

#### **4. hygiène, sécurité et santé au travail :**

L'hygiène du travail peut être définie de différentes façons, mais sa signification et son objectif sont au fond, toujours les mêmes : **protéger et promouvoir la santé et le bien être des travailleurs et prévention l'environnement dans son ensemble grâce à des actions de prévention sur le lieu de travail.**

L'hygiène du travail est le domaine du bien-être au travail qui vise la gestion (identifié, évalué, contrôle aide à maîtriser grâce des mesures de prévention) des risques liés aux agents chimiques, physiques et biologiques au travail afin de sauvegarder et prévenir la santé du travailleur des effets néfastes.

L'hygiène et la sécurité au travail fait référence aux normes et obligations de l'employeur afin de garantir un environnement de travail décent, respectable et sécurisé. Il s'agit d'évaluer, d'anticiper et de limiter tous le milieu du travail. Selon la définition commune du bureau international du travail et de l'OMS, la santé au travail visent différents objectifs précis, destinés à protéger les intérêts des salariés. Les optimiser, c'est protéger le bien-être physique et mental des travailleur sans risques sur leur zone de prestation.

#### **5. La protection des travailleurs vulnérables (femmes, enfants, personnes handicapées) :**

##### **5-1/ la protection des femmes (surtout enceintes ou jeunes mères) :**

Interdiction de certains travaux dangereux ou trop lourds, Droit au congé de maternité (avant et après l'accouchement), interdiction de licenciement pendant la grossesse, droit à des pauses pour allaiter, respect de l'égalité salariale entre hommes et femmes.

##### **5-2/ Protection des enfants (travail des mineurs):**

Âge minimum pour travailler (souvent 14,15 ou 16 ans selon les pays), À Madagascar, l'âge minimum légal pour travailler est de 15 ans.

Cependant, des exceptions peuvent exister pour des travaux légers, à partir de 14 ans, à condition que cela ne nuise ni à la santé, ni à la scolarité de l'enfant. De plus, la loi interdit formellement le travail dangereux ou pénible pour les mineurs de moins de 18 ans.

Ces règles sont fixées par le Code du travail malgache et sont conformes aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) que Madagascar a ratifiées.

Interdiction de travail de nuit ou dangereux, Temps de travail limité + respect des horaires scolaires, surveillance stricte contre le travail des enfants illégal ou forcé.

### **5-3/ Protection des personnes handicapées :**

Interdiction de discrimination à l'embauche, Droit à un aménagement de poste (accès, horaires, matériel adapté), possibilité de travailler dans des établissements spécialisés, droit à un traitement égal, à la dignité et au respect.

En dehors du Code du travail, **la loi n°97-044 du 2 février 1998** sur les personnes handicapées à Madagascar prévoit des droits spécifiques, notamment :

- \*L'accès à la formation professionnelle**
- \*La priorité dans certains concours publics**
- \*La protection contre le licenciement abusif fondé sur le handicap**
- \*L'incitation pour les entreprises à embaucher des personnes handicapées**

## **D- les conflits de travail et leurs mode de règlement**

### **1. Conciliation :**

La conciliation est un mode rapide et gratuit de résolution amiable d'un différend animé par un tiers. Il ne peut pas y avoir de procédure de conciliation sans l'accord de l'ensemble des parties

#### **1-1/ l'objectif de la conciliation**

L'objectif de la procédure de la conciliation est de parvenir à un accord amiable entre l'entreprise et ses principaux créanciers personne à qui l'on doit de l'argent ou la fourniture d'une prestation. (Par exemple, administration fiscale, organisme sociaux, banque) Pour résoudre les difficultés financières rencontrées.

#### **1-2/ le rôle de la conciliation**

Le conciliateur de justice a pour mission de permettre le règlement à l'amiable des différends qui lui sont soumis. Le rôle du conciliateur est d'écouter les positions des parties pour proposer ensuite une solution à leur tige. Les parties peuvent ou non accepter la situation proposée par le médiateur.

### **1-3/ le déroulement d'une procédure de conciliation**

Lorsque la conciliation a lieu à l'initiative des parties, un accord a été trouvé : même s'il n'est que partiel, le conciliateur de justice peut établir un constat d'accord qui est signé par les parties

### **1-4/ les avantages de la conciliation**

Dans le contexte du droit malgache du travail, la conciliation constitue un moyen efficace de résolution des conflits entre employeurs et travailleurs.

**Elle présente plusieurs avantages.**

Tout d'abord, elle permet **un gain de temps** important, en évitant des procédures judiciaires longues et complexes. Ensuite, **elle entraîne moins de frais**, car les parties n'ont pas besoin de recourir à un avocat ou de payer des frais de justice élevés. La conciliation favorise également **la préservation des relations professionnelles**, en instaurant un dialogue constructif et respectueux. De plus, elle **garantit une confidentialité des échanges, contrairement** aux jugements publics. Enfin, **elle offre une plus grande souplesse**, car les solutions peuvent être adaptées aux besoins des deux parties. Ainsi, la conciliation s'impose comme un outil essentiel pour promouvoir la paix sociale dans le monde du travail à Madagascar.

### **1-5/ les types de conciliation**

Selon le Code du travail de Madagascar, la conciliation est une procédure prioritaire pour résoudre les conflits entre employeurs et travailleurs. Elle peut être :

- a. Individuelle** : en cas de conflit entre un salarié et son employeur (licenciement, salaires, heures sup...).
- b. Collective** : en cas de désaccord entre un groupe de travailleurs (ou un syndicat) et l'employeur.
- c. Obligatoire** : l'inspection du travail doit tenter une conciliation avant toute procédure devant le tribunal (article 213 et suivants du Code du travail).
- d. Judiciaire** : si la conciliation échoue, le conflit peut être porté devant le tribunal du travail, mais une tentative de conciliation est encore proposée avant le jugement.

### **1-6/ Les effets de la conciliation**

La conciliation, lorsqu'elle aboutit à un accord, met fin au conflit entre l'employeur et le salarié. Elle permet d'éviter un procès, crée un engagement des deux parties à respecter l'accord, et peut améliorer



les relations professionnelles. Dans certains cas, elle peut avoir la même valeur qu'un jugement et être exécutée légalement.

## **2. L'arbitrage**

L'arbitrage est institué à Madagascar par **la Loi n° 98-019 du 2 décembre 1998** devenue le Livre IV intitulé « De l'arbitrage » dans le Code de procédure civile disposant des modalités de sa mise en œuvre et d'exécution de la sentence arbitrale, **dans ses articles 439 à 462.**

### **2-1/ Le Processus d'arbitrage en droit malgache**

L'arbitrage des griefs est utilisé lorsque les employés et les employeurs ne s'entendent pas sur l'interprétation d'une disposition d'une convention collective, ou si une partie allègue que l'autre a violé les termes de la convention.

Le Code du travail prévoit que tout grief entre un employeur et un syndicat doit être soumis à l'arbitrage. Un arbitre est alors nommé pour interpréter la convention collective. Contrairement aux autres tribunaux administratifs, les arbitres sont nommés et rémunérés par les parties patronales et syndicales

### **2-2/Une clause d'arbitrage dans un contrat de travail**

Ce dossier a été mis à jour pour la dernière fois le 15 octobre 2024. Contacter un comptable La clause d'arbitrage, également appelée clause compromissoire, a pour objet d'engager les parties de soumettre à l'arbitrage les éventuels futurs litiges survenant dans le cadre de l'exécution du contrat qui les lie.

**Les deux formes de la clause d'arbitrage:**

**Le compromis et la clause compromissoire** sont les deux formes que peut revêtir une convention d'arbitrage.

### **2-3/le Centre National d'arbitrage du travail**

C.N.A.T a pour objet la promotion de l'arbitrage auprès des conseils des parties comme une alternative nouvelle et adaptée à la résolution des litiges nés des relations du travail.

### **2-4/les différents types d'arbitrage**

L'arbitrage est dit « **institutionnel** » lorsqu'il a lieu sous l'égide d'une institution d'arbitrage qui propose son propre règlement d'arbitrage et veille au bon déroulement de la procédure. L'arbitrage est dit « **ad hoc** » lorsqu'il a lieu sans l'assistance d'une institution d'arbitrage.

## **2-5/les avantages de l'arbitrage**

L'arbitrage permet de procéder rapidement puisque les parties ne sont pas assujetties au délai habituel entre la mise en état d'une cause et la date d'audition. De plus, l'arbitre peut établir un échéancier serré de façon à s'assurer une audition rapide.

### **3. La grève et le look-out.**

#### **LA GRÈVE**

A la différence de la Constitution de 1959, qui dans son préambule affirmait la reconnaissance d'un droit de grève pour les travailleurs, la Constitution Malgache de 1975 et la Charte de la Révolution Socialiste n'en ont fait aucune mention.

Le Code du Travail, quant à lui, ne parle de la grève et du look-out que dans l'article 140 et uniquement pour les sanctionner lorsqu'ils ont été engagés avant l'épuisement des procédures normales de conciliation et d'arbitrage destinées à régler les différents collectifs du travail.

On peut cependant déduire de cet article que, lorsque les procédures de règlement des conflits collectifs du travail n'ont pas eu d'aboutissement, le recours à l'épreuve de force que constitue la grève pour les travailleurs et sa contrepartie patronale, le look out, est un droit légalement reconnu.

Mais il faut cependant noter que l'article 16 de la Constitution de 1975 précise que l'abus des libertés constitutionnelles ou légales pour combattre la révolution, entraver l'avènement de l'État Socialistes portent atteinte aux intérêts de la collectivité. Mettre en danger l'unité de la nation n'est pas protéger et que les droits et libertés des citoyens ont leurs limites dans la loi et les impératifs de nécessité nationale. Ce qui pourrait faire que la grève et le look-out puissent être considérés comme illicites dans certains cas.

Notons par ailleurs que l'usage du droit de look-out semble, en pratique, incompatible avec l'article 1 de l'ordonnance 73-019 du 20 mai 1973, qui édicte que: "**...Toute cessation ou réduction d'activités commerciales, industrielles, agricoles et minières doit faire l'objet six mois à l'avance d'une déclaration auprès du greffe du tribunal de commerce et d'une déclaration motivée au ministre chargé de l'économie et des finances.**"

#### **3-1/La notion de grève**

Selon Durand et vêtu (traite .de Dr. Travail T. III n 260 p.239). "**La grève est toute interruption de travail de caractère temporaire motivé par des revendications susceptibles de bénéficier à l'ensemble ou à une partie du personnel et qui trouve un appui dans un groupe suffisamment représentatif de l'opinion ouvrière.**"

#### **3-2/ la grève est une coalition**

La grève est généralement décidée et votée par les travailleurs, mais il suffit qu'elle le soit par une partie appréciable du personnel et pas nécessairement par la majorité. En France, il semble qu'on puisse admettre qu'il y ait grève dans un établissement de part d'un syndiqué qui seul suivrait la consigne syndicale.

La reprise du travail décidée par une collectivité ou par un nombre important d'individus ne met pas nécessairement fin à la grève. Les dissidents semblent pouvoir continuer la lutte.

### **3-3/ La grève doit avoir un but professionnel.**

La grève doit tendre à la défense ou à l'amélioration des conditions de travail. La grève dont le but ne serait pas professionnel constituerait une faute lourde justifiant la rupture immédiate du contrat de travail.

### **3-4/ les limitations du droit de grève**

La liberté de grève reconnue par le Code du Travail n'est pas limitée. Ce droit doit s'exercer dans les limites légales et jurisprudentielles.

Les limites légales et jurisprudentielles du droit de grève bien que le Code du travail malgache reconnaisse la liberté de grève, celle-ci n'est pas absolue. Son exercice doit respecter certaines conditions légales et les principes dégagés par la jurisprudence.

#### **a- les limites légales**

**Respect de la procédure** : avant d'entamer une grève, les salariés doivent souvent passer par des démarches comme la tentative de conciliation ou notification à l'employeur. Une grève qui ne respecte pas ces procédures peut être déclarée illégale.

**Interdiction de certaines grèves** : la grève est interdite pour certains agents publics ou dans des secteurs essentiels (hôpitaux, forces de l'ordre, etc.) où elle pourrait mettre en danger la vie ou la sécurité de la population. Des services minimums peuvent être exigés.

**Objectifs licites** : la grève doit viser des revendications professionnelles (salaire, conditions de travail, etc.). Une grève à but politique, idéologique ou personnel peut être considérée comme illicite.

#### **b. Les limites jurisprudentielles**

**Interdiction de la violence** : la jurisprudence admet que le droit de grève ne justifie aucune violence physique ou matérielle (blocage d'entrée, destruction de biens, menaces, etc.). Ces actes peuvent entraîner des sanctions disciplinaires ou pénales.

**Principe de proportionnalité** : la grève doit être proportionnée à l'objectif visé. Une grève massive et prolongée pour une revendication mineure peut être jugée abusive.

**Respect du droit au travail des non-grévistes** : les grévistes n'ont pas le droit d'empêcher par la force les autres salariés de travailler. Sinon, cela constitue une entrave à la liberté individuelle.

**Bonne foi** : l'usage abusif du droit de grève, par exemple sous forme de grèves répétées et rapprochées pour désorganiser l'entreprise sans négociation réelle, peut être sanctionnée.

### **3-5/ les effets de la grève**

Même lorsqu'elle est licite, la grève produit des effets juridiques importants, tant pour les salariés que pour l'employeur :

#### **a. Effets sur le contrat de travail**

Suspension du contrat de travail : pendant la grève, le contrat est suspendu (mais pas rompu). Cela signifie que :

Le salarié n'est pas rémunéré (pas de salaire pour les heures/jours non travaillés).

Le salarié reste lié à son employeur : il doit reprendre son poste une fois la grève terminée.

#### **b. Effets sur le salaire**

Principe de non-paiement : "pas de travail, pas de salaire", sauf :

Si l'employeur ferme l'entreprise sans justification pendant une grève pacifique (dans ce cas, le lock-out peut être jugé abusif).

Ou si la grève est très courte ou symbolique, et qu'elle ne désorganise pas vraiment l'entreprise (cas rares, selon la jurisprudence).

#### **c. Protection des grévistes**

Interdiction de sanction : l'employeur ne peut pas sanctionner ou licencier un salarié pour avoir exercé son droit de grève (si elle est licite).

Exception : en cas de faute lourde (violence, blocage, dégradation, séquestration), l'employeur peut sanctionner ou licencier.

#### d. Effets économiques et sociaux

Pour l'entreprise : désorganisation, baisse de production, mauvaise image.

Pour les salariés : perte de revenus, mais possibilité d'obtenir des avancées sociales (augmentation de salaire, amélioration des conditions de travail, etc.).

#### LE LOCK-OUT

Le lock-out "L'abstention d'un ou de plusieurs employeurs de faire ou de laisser travailler un groupe de salariés et de leur payer la rémunération dans un but de profession."

Le lock-out est rarement utilisé comme un moyen de pression patronale spontanée. Il est généralement exercé en tant que riposte à la grève ou comme moyen préventif pour empêcher la propagation d'une grève aux répétitions. Mais à la différence de la grève, qui est le contrepoids permettant aux travailleurs en dépendance salariale d'incliner le rapport des forces dans un sens qui leur soit plus favorable et de rétablir l'équilibre entre les deux partenaires sociaux. Le Lock-out apparaît comme un surcroît de pouvoir de chef d'entreprise.

#### 3-6/ l'exercice du lock-out

L'article 140 C-T a prévu que le lock-out, comme la grève, ne pourrait être déclenché que si les procédures de conciliation et d'arbitrage sont épuisées, et l'a sorti dans ce cas de sanction, (voir supra, la grève).

Le lock-out est une mesure prise par un employeur qui consiste à fermer temporairement l'entreprise ou à refuser l'accès au travail aux salariés, souvent en réponse à une grève ou à un conflit collectif. Contrairement à la grève qui vient des travailleurs, le lock-out est une forme de pression exercée par l'employeur pour forcer les salariés à accepter certaines conditions (baisse de salaire, modification des horaires, etc.).

#### 3-7/ les effets du look-out

Dans le monde du travail, le lock-out a des effets importants. Il peut aggraver **les tensions sociales** et entraîner **une perte de revenus pour les salariés comme pour l'employeur**. Il peut aussi **ralentir la production et nuire à l'image de l'entreprise**. Toutefois, certains employeurs l'utilisent comme un outil stratégique pour reprendre le contrôle lors de négociations difficiles.



## E- LES ORGANES DE RÉGULATION ET DE CONTRÔLE DU DROIT DU TRAVAIL

### 1. Le rôle de l'inspection du travail :

A Madagascar, l'inspection du travail joue un rôle clé dans le respect du travail et la protection des travailleurs. Ses principales missions incluent :

✓ **Contrôle de l'application du code du travail** : vérification du respect des lois sur les contrats du travail, les conditions du travail, les salaires et les congés. Lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. L'inspection du travail veille au respect du règlement en matière des lois et de droit du travail.

✓ **Conseil et assistance** : sensibilisation des employeurs et des travailleurs sur leurs droits et obligations. Accompagnement des entreprises pour la mise en conformité avec la législation. Aide à la rédaction des contrats du travail, des règlements intérieurs et conventions collectives. Sensibilise les entreprises aux normes de sécurité et de la santé au travail.

✓ **Contrôle des licenciements et sanctions** : certains licenciements, notamment ceux de représentants du personnel, nécessite l'accord préalable de l'inspection du travail. Elle peut aussi proposer des sanctions en cas d'infraction grave.

✓ **Lutte contre le travail clandestin et exploitation abusive** : elle mène des enquêtes pour détecter les abus, comme l'emploi non déclaré et peut engager des poursuites contre les employeurs en infraction.

✓ **Lutte contre le travail informel** : vérification de la déclaration des travailleurs et du respect des normes sociales. Encouragements des employeurs à formaliser l'emploi.

✓ **Médiation et règlements des conflits** : conciliation en cas de conflit du travail avant un recours à la justice

### 2. les rôles des juridictions du travail:

A Madagascar, les juridictions du travail jouent un rôle essentiel dans le règlement des conflits liés aux relations professionnelles. Leur mission principale est d'assurer l'application équitable du droit du travail et protéger les droits des employeurs et des travailleurs.

✓ **Assurer l'équité dans les relations de travail** : elles veillent à ce que les employeurs respectent leur obligations

✓ **Sanctionner les abus** : en cas de non-respect des lois du travail, elles peuvent imposer des sanctions aux employeurs ou aux salariés.

✓ **Interpréter la loi** : elles clarifient certaines dispositions du code du travail.

✓ **Garantir la protection des droits des travailleurs** : elles veillent:

\*Garantir la stabilité sociale et économique ; en régulant les conflits du travail, elles préviennent les tensions sociales et favorisent un climat du travail serein. Elles contribuent à une meilleure application des politiques sociales et économiques dans le monde du travail.

\*Trancher les litiges entre les employeurs et salariés : les conflits portant sur l'exécution, la rupture ou les conditions du travail sont traités par ces juridictions. Elles interviennent lorsqu'une solution amiable n'a pas trouvée par l'inspection du travail.

\*Veiller au respect des contrats et des conventions collectives.

\*Protéger les droits syndicaux et professionnels est garantir l'équilibre les relations professionnelles.

### **3. Les sanctions en cas de non-respect du droit du travail :**

A Madagascar, le non- respect du droit du travail entraîne diverses sanctions prévues par le code du travail Malagasy et d'autres textes réglementaires. Ces sanctions peuvent être administratives, civiles ou pénales, selon la gravité de l'infraction.

#### **3-1/Sanctions administratives:**

Ces sanctions sont généralement infligées par l'inspection du travail et concernent le non-respect des obligations légales par les employeurs. Elles incluent :

\*Avertissement et mise en demeure pour obliger l'employeur à se conformer aux lois.

\*Suspension ou retrait de l'autorisation d'exercer pour certaines entreprises en cas de violations graves.

\* Fermeture temporaire ou définitive de l'établissement mise en danger des travailleurs

**But** : faire respecter les règles sans passer par la justice.

#### **3-2/ Les sanctions civiles**

Ces sanctions concernent les litiges entre personnes (ex : employeur et salarié) lorsqu'il y a un préjudice causé. Ici, le but n'est pas de punir, mais d'indemniser la victime.

**Exemples :**

\* Paiement de dommages-intérêts à un salarié pour licenciement abusif

\*Réintégration dans l'emploi

\*Versement de salaires impayés

**But :** réparer les dommages causés

### **3-3/Les sanctions pénales**

Ce sont les plus graves. Elles sont décidées par un tribunal pénal contre un employeur (ou même un salarié) qui a commis une infraction prévue par la loi.

#### **Exemples :**

\*Travail dissimulé (employer quelqu'un sans contrat)

\*Harcèlement moral ou sexuel

\*Refus de respecter les règles de sécurité

\*Emploi d'enfants mineurs illégalement

**Sanctions possibles :** Amende, Peine de prison, Interdiction d'exercer une activité.

**But :** punir une faute grave et protéger la société.

### **4. Infractions courantes et sanctions associées :**

\*Non-paiement des salaires : amende + paiement des arriérés + dommages-intérêt

\*Travail des enfants : amende + peine de prison (en cas d'exploitation)

\*Harcèlement morale ou sexuel : amende + peine de prison

\*Non-déclaration des employés à la CNAPS : amende + paiement des cotisations non versées.

\*Licenciement abusif : indemnisation ou réintégration du salarié.

En résumé, le non-respect du droit du travail à Madagascar exposé les contrevenants à des sanctions administratives, civiles et pénales, garantissant ainsi la protection des travailleurs et l'équilibre des relations professionnelles.

## F- DISTINCTION ENTRE LA LOI la Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004, ET LA NOUVELLE Loi n° 2024-014, Promulguée le 14 août 2024

La nouvelle loi sur le droit du travail en Madagascar est la loi numéro 2024-014, promulguée le 14 août 2024, qui remplace le précédent code du travail de 2003.

Cette réforme vise à moderniser le cadre juridique du travail pour mieux refléter les réalités économiques et sociales actuelles, tout en alignant la législation nationale sur les normes internationales du travail.

### **1. La loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004**

#### **1-1/ Caractéristiques principales de la Loi n°2003-044 (ancien Code du travail)**

**a. Entrée en vigueur :** 2004

**b. Structure :** Organisée en plusieurs titres et chapitres, elle régissait toutes les relations de travail entre employeurs et salariés dans le secteur privé.

**c. Durée de travail :** 40 heures par semaine, 8 heures par jour maximum (sauf dérogation)

**d. Congés :**

2,5 jours ouvrables de congé payé par mois de travail

Droit au congé après 1 mois de service

**e. Contrats de travail :**

Contrat à durée déterminée (CDD) et contrat à durée indéterminée (CDI)

Écrit recommandé, mais pas toujours obligatoire sauf pour certains cas (CDD, travail de nuit, etc.)

#### **1-2/ Limites de la loi de 2003**

\*Manque de clarté sur certaines notions comme le harcèlement.

\*Inadaptation face aux nouvelles formes de travail (freelance, télétravail, portage salarial).

\*Sanctions peu dissuasives pour les abus d'employeurs.

\*Faible prise en compte de la santé mentale et du bien-être au travail.

## **2. La nouvelle loi n°2024-014**

La loi 2024-014 contient 395 articles subdivisés en 11 titres. Entre autres, les dispositions générales, le contrat de travail, la sécurité et la santé au travail, de l'administration du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que les dispositions transitoires et finales.

Selon cette loi, les dispositions du présent Code du travail sont, de plein droit, applicables aux contrats individuels de travail en cours. Elles ne peuvent constituer une cause de rupture de ces contrats. De ce fait, toute clause d'un contrat de travail en cours qui ne serait pas conforme aux dispositions du présent Code du travail ainsi qu'à celles des textes réglementaires pris en son application est considérée comme modifiée de plein droit par ces textes. Il est également précisé que demeurent abrogées toutes dispositions antérieures contraires au présent Code, notamment la Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail.

### **2-1/ Objectif de la nouvelle loi**

La Loi n°2024-014 a été adoptée pour moderniser le droit du travail malgache, mieux protéger les travailleurs, et adapter la législation aux réalités actuelles, notamment à :

- \*l'évolution des relations de travail (freelance, numérique),
- \*la nécessité de renforcer les droits sociaux,
- \*les normes internationales de l'OIT.

### **2-2/Les apports majeurs de la Loi n°2024-014**

#### **a. Harcèlement interdit**

La loi interdit explicitement le harcèlement moral et sexuel au travail.

Aucun salarié ne peut être puni pour avoir dénoncé un harcèlement.

#### **b. Santé et sécurité au travail**

Une section entière est consacrée à la santé et sécurité.

L'employeur doit prévenir les risques professionnels et garantir un environnement sain.

### **c. Temps de travail et congés**

Durée légale : 40 heures par semaine (inchangé).

Nouveau : Le congé payé doit comprendre 15 jours consécutifs obligatoires dans les 3 mois après l'ouverture du droit.

Temps de repos journalier minimal : 12 heures.

### **d. Portage salarial reconnu**

Le portage salarial est désormais encadré par la loi : un salarié porté peut exercer une activité indépendante tout en bénéficiant des droits d'un salarié (sécurité sociale, retraite, etc.).

### **e. Migration professionnelle**

Le code prend en compte les travailleurs malgaches à l'étranger et les étrangers travaillant à Madagascar, avec un cadre légal plus clair.

### **f. Numérisation**

Prise en compte de l'évolution numérique : par exemple, le bulletin de paie peut être électronique si le salarié donne son accord.

### **g. Sanctions plus strictes**

Les peines contre les employeurs qui violent le code sont renforcées.

Objectif : rendre les sanctions dissuasives et efficaces.

## **2-3) Limites de la nouvelle loi n°2024-014**

La loi n°2024-014 du droit du travail à Madagascar, adoptée récemment, a apporté plusieurs modifications importantes. Toutefois, elle comporte aussi certaines limites qui ont été critiquées par des juristes, des syndicats et des observateurs sociaux. Voici quelques-unes des principales limites de cette loi :

### **a-Manque de protection des travailleurs vulnérables**

#### **Précarité persistante :**

Malgré les promesses d'amélioration, la loi ne garantit pas une réelle sécurité de l'emploi pour les travailleurs précaires, notamment ceux dans les zones franches, l'agriculture ou le travail domestique.

#### **Faible encadrement des contrats temporaires :**



Le recours abusif aux contrats à durée déterminée (CDD) est toujours possible, sans mécanisme clair de limitation.

## **b- Libertés syndicales limitées**

### **Encadrement du droit de grève :**

Les conditions pour exercer le droit de grève restent strictes, ce qui peut décourager les revendications collectives.

### **Faible reconnaissance des syndicats indépendants :**

La loi ne renforce pas assez la place des syndicats dans les négociations collectives, notamment dans le secteur privé.

## **c- Insuffisance des dispositifs de contrôle**

### **Faibles moyens de l'inspection du travail :**

Le texte prévoit peu de renforcement pour les organes de contrôle, laissant la porte ouverte à des abus patronaux non sanctionnés.

### **Inapplicabilité dans certaines régions :**

En milieu rural ou dans les zones éloignées, l'application réelle de la loi reste difficile faute de structures administratives solides.

## **d-Flou juridique et interprétation**

### **Certaines notions mal définies :**

Des concepts comme le "licenciement pour motif économique" ou la "souplesse de l'organisation du temps de travail" peuvent être interprétés de manière abusive par les employeurs.

### **Absence de mécanisme clair de recours pour les travailleurs :**

L'accès à la justice pour les conflits du travail reste lent, complexe et souvent inaccessible aux salariés les plus pauvres.

## G-AMELIORATIONS PROPOSEES POUR LE DROIT DU TRAVAIL MALGACHE

Malgré les avancées apportées par la loi n°2024-014, le droit du travail à Madagascar fait encore face à plusieurs défis. Pour garantir un environnement de travail plus juste et équilibré, des solutions concrètes peuvent être mises en œuvre. Voici quelques propositions :

### **1-Renforcement de l'application et du contrôle des lois du travail**

L'existence de lois ne suffit pas si elles ne sont pas respectées sur le terrain. Il est donc essentiel de :

- \*Renforcer les moyens humains et matériels des inspections du travail, notamment en recrutant davantage d'inspecteurs et en les déployant dans les zones rurales, les zones franches et les secteurs informels.

- \*Appliquer des sanctions dissuasives à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas les normes du Code du travail, notamment en cas de licenciement abusif ou de non-respect des horaires de travail.

- \*Mettre en place des outils numériques permettant de signaler les abus de manière anonyme et de suivre l'application des décisions.

### **2-Formalisation du travail et lutte contre l'économie informelle**

Une large partie de la population active malgache travaille sans contrat ni protection sociale. Pour y remédier :

- \* Il faut faciliter l'enregistrement des travailleurs et des petites entreprises, notamment en simplifiant les procédures administratives.

- \*Accorder des incitations fiscales et juridiques aux employeurs qui s'engagent à déclarer leurs employés et à respecter les normes du travail.

- \*Promouvoir la protection sociale pour les travailleurs du secteur informel, avec des dispositifs adaptés à leur réalité.

**« La formalisation du travail contribue non seulement à la protection juridique des travailleurs, mais aussi à une meilleure redistribution des richesses. En effet, une économie structurée et croissante peut permettre, par l'augmentation du PIB, une revalorisation progressive des salaires, à condition que des politiques de justice sociale accompagnent cette croissance. »**

### **3. Sensibilisation et formation universitaire**

L'éducation est un levier fondamental pour une réforme durable du droit du travail :

\*Intégrer l'enseignement du droit du travail et de la citoyenneté professionnelle dans les universités, pas uniquement pour les étudiants en droit, mais aussi dans les filières en économie, gestion, sociologie et administration.

\*Organiser des séminaires et des ateliers pratiques pour aider les étudiants à comprendre leurs futurs droits et devoirs en tant que salariés ou employeurs.

\* Préparer les étudiants à devenir des acteurs du développement du travail, conscients de l'importance de l'éthique, de la justice sociale et du respect de la législation.

\*Il est également essentiel de former les étudiants universitaires à devenir non seulement des salariés compétents, mais aussi des créateurs d'emplois. En encourageant l'esprit entrepreneurial dès l'université, on peut former une nouvelle génération de jeunes capables de monter des projets, créer des entreprises et embaucher d'autres travailleurs.

**Cette démarche contribue à réduire le taux de chômage, à dynamiser l'économie nationale et à favoriser un développement durable. Ainsi, les universités doivent intégrer dans leurs programmes des modules sur la création d'entreprise, le management, la gestion des ressources humaines et le droit du travail, pour que les futurs diplômés deviennent de véritables acteurs du progrès social et économique à Madagascar.**

### **4. Création d'un système de certification des entreprises respectueuses du droit du travail**

Pour encourager les bonnes pratiques, un système de reconnaissance pourrait être instauré :

\*Les entreprises respectant les droits des travailleurs pourraient recevoir un label officiel, par exemple « Entreprise citoyenne », qu'elles pourraient afficher publiquement.

\*Ce label pourrait ouvrir la voie à des avantages concrets : priorité dans les appels d'offres publics, réduction fiscale, promotion dans les médias.

\*Cela encouragerait la transparence et la concurrence loyale entre les entreprises.

## CONCLUSION

Le droit du travail à Madagascar a encore du chemin à faire pour garantir une justice sociale réelle. Cependant, en combinant des efforts au niveau institutionnel, économique, éducatif et social, il est possible d'aboutir à un système plus équitable et durable. Ces propositions visent à renforcer les droits des travailleurs tout en soutenant les employeurs dans un cadre légal clair et équilibré.