

## DECENTWORKCHECK.ORG

## Vérification

DecentWorkCheck Madagascar est un produit de WageIndicator.or et  
www.votresalaire.org/madagascar



signifie que la réglementation nationale est OK



signifie que la réglementation nationale n'est pas OK

## 01/13 Travail et Salaires

	NR	Yes	No
1. Je gagne au moins le salaire minimum annoncé par le gouvernement / partenaires sociaux		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Je perçois régulièrement mon salaire		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 02/13 Indemnités

3. J'obtiens compensation chaque fois que je fais des heures supplémentaires <i>(Le taux d'heures supplémentaires est fixé à un niveau supérieur)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Quand je travaille de nuit, je reçois des compensations plus élevées		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. J'ai droit à des congés compensatoires quand je dois travailler un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Quand je travaille pendant un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, je reçois les compensations correspondantes dues		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 03/13 Congé Annuel et Vacances

7. De combien de semaines de congé payé bénéficiez-vous?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Je suis payé pendant les jours fériés (fêtes religieuses ou civiles)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. J'ai droit à un temps de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures par semaine		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 04/13 Sécurité de l'Emploi

10. On m'a remis un énoncé écrit des détails de mon emploi au début de mon travail		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mon employeur n'embauche pas de travailleurs en contrat à durée déterminée pour des tâches de nature permanente <i>permanente (S'il vous plaît cochez «non» si votre employeur embauche des travailleurs contractuels pour des tâches permanentes)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ma période d'essai est de 180 jours		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mon employeur donne le préavis prévu avant la résiliation de mon contrat de travail ou une indemnité compensatrice de préavis		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mon employeur offre une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 05/13 Responsabilités Familiales

15. Mon employeur accorde un congé de paternité payé <i>ce congé est pour les nouveaux pères / partenaires et est donnée au moment de la naissance de l'enfant</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mon employeur offre (rémunéré ou non) un congé parental <i>ce congé est fourni une fois le congé de maternité et de paternité ont été épuisés. Il peut être pris par l'un des parents ou les deux parents consécutivement</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mon horaire de travail est suffisamment flexible pour concilier travail et responsabilités familiales <i>grâce au travail à temps partiel ou d'autres options de flexibilité</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 06/13 Maternité et Travail

18. Je reçois des soins prénataux et postnataux gratuits		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Pendant la grossesse, je suis exempté des services de nuit (travail de nuit) ou de travail dangereux		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mon congé de maternité dure au moins 14 semaines		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* \* Dans la question 7, seulement 3 ou 4 semaines de travail est équivalent à "Oui"

# DECENTWORKCHECK.ORG

- |     |   |  |                          |                          |
|-----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 21. | Au cours de mon congé de maternité, je reçois au moins les 2/3 de mon ancien salaire  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Je suis protégé contre le licenciement pendant la période de la grossesse<br><i>les travailleuses peuvent être quand même licenciées pour des raisons non liées à la grossesse comme le comportement ou les compétences</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | J'ai le droit d'avoir le même emploi ou similaire à mon retour de congé de maternité  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mon employeur permet les temps d'allaitement durant les heures de travail, pour nourrir mon enfant  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 07/13 Santé et Sécurité

- |     |  |  |                          |                          |
|-----|--|--|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mon employeur s'assure que mon lieu de travail est sûr et sain   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Mon employeur fournit gratuitement des équipements de protection individuelle, y compris des vêtements de protection   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Mon employeur offre une formation de santé et de sécurité adéquate et veille à ce que les travailleurs connaissent les risques pour la santé et les différentes issues de secours dans en cas d'accident |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Mon lieu de travail est visité par l'inspecteur du travail au moins une fois par an pour vérifier le respect de la législation sur mon lieu de travail   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 08/13 Congé de Maladie, Prestations d'invalidité et d'accident de travail

- |     |   |  |                          |                          |
|-----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Mon employeur prévoit des congés de maladie et je reçois au moins 45% de mon salaire pendant les 6 premiers mois de maladie |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | J'ai accès à des soins médicaux gratuits pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie ou de mon accident du travail   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Mon emploi est sécurisé pendant au moins les 6 premiers mois de ma maladie  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Je reçois une indemnisation adéquate en cas d'accident du travail ou de blessure au travail ou de maladie professionnelle   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 09/13 Sécurité Sociale

- |     |   |  |                          |                          |
|-----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 33. | J'ai droit à une pension quand j'atteins l'âge de 60 ans  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Si je décède, en tant que travailleur, mes plus proches parents ou survivants peuvent obtenir certaines prestations   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Je reçois des prestations de chômage au cas où je perds mon emploi  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | J'ai accès à des prestations d'invalidité dans le cas où je ne peux pas subvenir à mes besoins en raison d'une maladie non professionnelle, d'une blessure ou d'un accident |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 10/13 Traitement Equitable

- |     |   |  |                          |                          |
|-----|---|--|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Mon employeur assure une rémunération égale pour un travail égal ou similaire (un travail de valeur égale) sans aucune discrimination                             |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mon employeur prend des mesures strictes contre le harcèlement sexuel au travail  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Je suis traité d'une manière juste en ce qui concerne les opportunités d'emploi (nomination, promotion, formation et mutation) sans discrimination sur la base de |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Sexe/Genre  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Race  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Couleur   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Religion  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Opinion Politique   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

\* Pour un score global positive à la question 39, vous devez avoir répondu «oui» à au moins 9 des choix

Nationalité / Lieu de Naissance	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Origine Sociale / Caste	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilités familiales / Situation familiale	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Âge	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Invalidité / VIH-SIDA	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adhésion Syndicale et Activités Connexes	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langue	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientation Sexuelle (homosexuelle, bisexuelle ou hétérosexuelle)	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Statut Matrimonial	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apparence Physique	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grossesse / Maternité	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Moi, en tant que femme , je peux travailler dans les mêmes secteurs que les hommes et avoir la liberté de choisir ma profession	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 11/13 Enfants et Jeunes

41. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 15 ans sont interdits	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Dans mon lieu de travail, les enfants de moins 18 ans sont interdits pour les travaux dangereux	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 12/13 Travail Forcé

43. J'ai droit de résilier mon contrat de travail à mon gré ou moyennant un préavis	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mon employeur conserve mon milieu de travail exempt de travail forcé ou asservi	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Le total de mes heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 56 heures par semaine	😞	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 13/13 Syndicats

46. J'ai un syndicat sur mon lieu de travail	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. J'ai le droit d'adhérer à un syndicat sur mon lieu de travail	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Mon employeur autorise la négociation collective sur mon lieu de travail	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Je peux défendre, avec mes collègues, nos intérêts sociaux et économiques par le biais de "grève" sans crainte de discrimination	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Résultats

Votre score personnel indique combien votre employeur est à la hauteur des normes juridiques nationales en matière de travail. Pour calculer votre DecentWorkCheck, vous devez accumuler 1 point pour chaque réponse marquée OUI. Puis comparer votre score avec les valeurs du tableau ci-dessous



est le nombre de "OUI" accumulés

Madagascar cumule 42 fois «oui» sur 49 questions liées aux normes internationales du travail

### Si votre score est entre 1 et 18

Ce score est incroyable ! Est-ce que votre employeur sait que nous sommes au 21e siècle ? Demandez le respect de vos droits. S' il y a un syndicat actif dans votre entreprise ou dans votre secteur d'activité, rejoignez-le et demander de l'aide

### Si votre score est entre 19 et 38

Comme vous pouvez le voir, il y a beaucoup matière à amélioration. Mais s'il vous plaît ne vous attaquez pas à tous ces problèmes à la fois. Commencez là où ça fait le plus mal. En attendant, informez votre syndicat ou WageIndicator de votre situation, afin qu'ils puissent vous aider à l'améliorer. Lorsque vous envoyez un e-mail, veuillez s'il vous plaît être précis concernant votre motif de plainte et si possible indiquer le nom de votre employeur. Essayez aussi de savoir si votre entreprise adhère officiellement à un code connu sous le nom de Responsabilité sociale des entreprises. Si elle y adhère, elle devrait être au moins à la hauteur des normes de l'OIT. Si votre entreprise ne se conforme pas à un tel code encore, elle le devrait. Beaucoup d'entreprises le font maintenant. Vous pourriez soulever cette question

### Si votre score est entre 39 et 49

Vous êtes plutôt hors de la zone de danger. Votre employeur respecte la plupart des lois et réglementations du travail en vigueur. Mais il existe toujours une certaine marge d'amélioration. Alors, la prochaine fois que vous parlez avec la direction de vos conditions de travail, préparez vous bien et consultez ce DecentWorkCheck en tant que liste de contrôle

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 01/13 Travail et salaires

### Réglementations relatives au travail et aux salaires:

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail

DECRET N°2013- 476 Fixant les indices et les salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle

### Salaire minimum

Les taux de salaire minimum à Madagascar sont fixés soit par le Gouvernement ou par une convention collective entre l'employeur et le travailleur. Le Gouvernement, suivant les recommandations du Conseil National de l'Emploi, définit une échelle des salaires et un taux de salaire minimum national (sur l'embauche) pour les travailleurs agricoles et non agricoles dénommé SME (Salaire Minimum d'Embauche). Le Conseil National de l'Emploi est un organisme tripartite composé de gouvernements, des employeurs et les représentants des travailleurs.

Le salaire minimum de départ (SME) est déterminée en tenant compte du minimum vital pour les travailleurs afin de leur garantir un pouvoir d'achat suffisant; coût de la vie; situation économique nationale et le climat économique actuel; et compte tenu de l'évolution des comptes de la Nation, et des prix à la consommation.

Les employeurs qui ne parviennent pas à payer le salaire minimum légal sont passible d'une amende

Source: Article 55, 175, 177&257 du Code du Travail

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Païement régulier du salaire

Le Code du travail de 2003 réglemente le paiement des salaires à toutes les catégories de travailleurs. Le salaire est la contrepartie du travail fourni; aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord écrit entre les parties intéressées.

A Madagascar, les salaires minimum sont calculés sur un taux journalier. Il fait obligation aux employeurs de verser à temps à l'employé le paiement du salaire.

- Pour un travailleur engagé sur une base journalière ou hebdomadaire, les salaires doivent être versés à des intervalles réguliers de moins de 8 jours
- Pour un employé travaillant à la quinzaine, l'intervalle de paiement du salaire ne doit pas dépasser 20 jours et
- Pour un travail payé au mois, les salaires doivent être versés dans les 8 jours suivant la fin du mois

Les salaires doivent être entièrement payés en monnaie ayant cours légal. Cela signifie que la loi ne permet pas le paiement de salaires en nature.

Le paiement des salaires en l'alcool ou en boissons alcoolisées est interdit. Le retard dans le paiement des salaires doit être justifié par la force majeure. Le retard inutile du paiement de salaire conduit à majoration selon le taux d'intérêt légal en vigueur. Le fiche de paie manuel ou informatisé est dressé par l'employeur ou ses représentants comme une preuve de paiements, et coché par chaque travailleur ou par deux témoins, s'il est analphabète.

Les travailleurs ont droit au salaire sans aucune sorte de retenue par saisie et cession-volontaire, sauf dans les cas prévus par la loi en vigueur.

Source : Articles 62,62 & 69 du Code du Travail de 2003

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 02/13 Indemnités

### Réglementations sur les indemnités:

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail

DECRET N° 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, modifié et complété par décret n°72-226 du 6 juillet 1972

### Indemnités pour heures supplémentaires

Conformément au Code du travail, les heures de travail pour tous les types de travailleurs ne peuvent pas dépasser 173.33 heures le mois.

Les heures normales de travail pour les jeunes travailleurs sont de 40 heures par semaine. La limite d'heures de travail annuel dans le secteur de l'agriculture est de 2200 heures. Le Conseil National du Travail détermine par branche d'activité et par catégorie professionnelle, s'il y a lieu, les modalités d'application de la durée du travail et des dérogations, la nature et la durée maximum des heures supplémentaires qui peuvent être effectuées avec ou sans autorisation préalable, le taux de majoration des heures supplémentaires.

Si un ouvrier travaille au-delà des heures de travail prévu, il / elle a droit à une rémunération des heures supplémentaires selon le calendrier suivant:

- 130% du taux horaire normal pour huit premières heures supplémentaires dans la semaine;
- 150% du taux horaire normal au-delà de la 8e heure.

Source : Articles 75-79 & 101 du Code du Travail de 2003 ; Article 2 du Décret No 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.

### Indemnité pour travail de nuit

Selon le Code du Travail, le travail de nuit est le travail effectué entre vingt-deux(22) heures et cinq(05) heures.

Conformément au décret réglementant les heures supplémentaires, le travail de nuit habituel est compensé au taux de 130 % du salaire normal payé pour le même travail effectué pendant la journée. Pour le travail de nuit occasionnel, le travailleur perçoit 150 % du taux normal de salaire.

Sources: Article 83 du Code du Travail de 2003 ; Article 2 du DECRET N° 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.

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Congés compensatoires/Jours de repos

Les travailleurs temporaires ou occasionnels peuvent être appelés à travailler les jours de fête/fériés. La loi ne prévoit pas de congé compensatoire. De même, le Droit du travail est muet sur le jour de repos compensatoire si les travailleurs sont appelés à travailler durant le week-end/jour de repos hebdomadaire.

## Indemnité pour travail le week-end/jour férié

Les travailleurs peuvent être obligés de travailler le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés. Dans de telles situations, lorsque les travailleurs doivent travailler les jours fériés, ils ont le droit de recevoir une rémunération à un taux de 150% du taux de salaire horaire normal premium. Les travailleurs qui travaillent les jours de repos hebdomadaire ont droit au salaire majoré au taux de 140% du taux de salaire normal.

Source : Article 3 du Décret No 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.



# DECENTWORKCHECK.ORG

## 03/13 Congé annuel et Vacances

### Réglementations sur le travail et les congés:

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail

Décret No.2006-002 du 3 janvier 2006, fixant la liste des jours fériés, chômés et payés au titre de l'année 2006

Décret No. 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.

### Congé payé/Vacances annuel

L'employé(e) a droit à un congé annuel payé d'au moins 24 jours ouvrables Sauf stipulation contraire dans la convention collective ou contrat individuel de travail, après douze (12) mois de service effectif. La Convention Collective ou contrat individuel de travail est applicable uniquement si elles offrent des conditions de congés annuels plus favorables que celles prévues par la loi. L'employé(e) a droit à 1/12ème du congé annuel avant le début du congé annuel. L'employeur et l'employé déterminent le calendrier de congé annuel par consensus mutuel. Le congé annuel peut être cumulé sur une période de trois ans. Le congé peut être fractionné mais sa durée minimale à un moment donné doit être de deux semaines. Les deux premières semaines doivent être prises dans les 3 mois sur l'achèvement de la période de référence d'un an. Le reste du congé annuel peut alors être soit pris avant la fin de l'année en cours, soit cumulé sur trois (03) ans.

Sources : Art. 86-89 du Code du Travail de 2003

### Salaires des jours fériés

Les travailleurs ont droit à des fêtes payées (publiques et religieuses). Les fêtes sont annoncées par le Gouvernement de Madagascar au début de l'année civile (généralement au nombre de 13). Les jours fériés sont réglementés par un décret. Les jours fériés comprennent : Jour de l'An (1er janvier), Journée internationale de la Femme (8 mars), Dimanche et Lundi de Pâques, Commémoration de la Révolte du 1947 (29 mars), Fête du Travail (1er mai), Jeudi de l'Ascension, Pentecôte et Lundi de Pentecôte, Fête de l'Indépendance (26 juin), Assomption, Toussaints (1er novembre) et Noël (25 décembre). Le 08 Mars est un jour férié payé seulement pour les femmes travailleuses. Eid el Fitr and Eid al Adha(un jour par fête) sont des jours fériés seulement pour les musulmans.

Sources : Article 81 du Code du Travail de 2003 ; Décret, fixant la liste des jours fériés, chômés et payés au titre de l'année 2016

# DECENTWORKCHECK.ORG

## **Jour de repos hebdomadaire**

Le Code du travail comporte des dispositions sur le repos hebdomadaire. Les travailleurs ont généralement droit à au moins 24 heures consécutives de repos hebdomadaire. Le jour de repos hebdomadaire est principalement dimanche pour tous les travailleurs. Le Code du travail ne prévoit pas clairement un jour de repos compensatoire pour les travailleurs s'ils doivent travailler le week-end.

Source : Article 80 du Code du Travail de 2003

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 04/13 Sécurité de l'emploi

### Réglementations relatives aux conditions de travail:

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail

### Consignation écrite des détails de l'emploi

Le Code du travail malgache exige la relation de travail entre le travailleur et l'employeur. Le Contrat de travail individuel peut être de durée déterminée ou indéterminée et doit être conclu par écrit. Le contrat de travail, écrit en malgache ou en français, peut être établi et signé entre les deux parties avant le début de l'emploi. La déclaration écrite des détails de l'emploi devrait être fournie à l'employé dans les deux mois suivant le début de l'emploi. En l'absence d'un contrat écrit, ses conditions peuvent être prouvées par tous les moyens légaux de preuve. Le contrat de travail doit être rédigé en deux exemplaires originaux, un exemplaire pour chaque partie. Le contrat du travail doit spécifier les fonctions, le salaire, la catégorie professionnelle, la date d'entrée en vigueur du contrat, etc. L'enregistrement du contrat n'est pas exigé. Le contrat doit être conclu selon les dispositions du Code du Travail. Le contrat de travail est établi en double exemplaire avec une copie fournie à chaque partie après signatures.

Source : Articles 6-8 du Code du Travail de 2003

### Contrats à durée déterminée

Le droit du travail malgache interdit l'engagement de travailleurs sur contrat à durée déterminée pour des tâches à caractère permanent. Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée. Un contrat à durée déterminée est un contrat de travail caractérisé, au moment de sa conclusion, par l'existence d'un terme fixé par les parties ou lié à un événement dont la survenance future est certaine même si elle ne dépend pas de la volonté des parties. Le contrat à durée déterminée ne peut excéder deux ans. Les travailleurs sous contrat à durée déterminée ne sont pas embauchés pour les activités normales de l'entreprise. Le contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimum de six mois se transforme automatiquement en contrat de travail à durée indéterminée après deux renouvellements. La réembauche au même poste d'un travailleur lié par un contrat à durée déterminée après une interruption ne dépassant pas un mois est considérée comme un renouvellement du contrat. Si un travailleur continue à travailler même après l'expiration du contrat à durée déterminée, son contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Articles 8-9 du Code du Travail de 2003

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Période de probation

Un Décret pris après avis du Conseil National du Travail détermine la forme et les modalités du contrat d'engagement à l'essai ainsi que la durée de l'essai. Le Code du Travail prévoit que le contrat d'engagement à l'essai ne peut pas excéder six mois. Il est renouvelable une seule fois. Une période de probation doit être clairement spécifiée dans un contrat de travail précisant sa durée ainsi que la période de préavis requise en cas de résiliation du contrat pendant la période probatoire. Si un contrat de travail écrit ne prévoit pas de période de probation, le travailleur est réputé avoir été engagé sur un contrat de travail à durée indéterminée. Le contrat de stage doit être conclu par écrit, précisant au moins le poste, la durée, le salaire et la catégorie professionnelle.

La période de probation varie selon la catégorie professionnelle du travailleur à laquelle il appartient. Cette période est fixée par décret et est comme suit:

- 3 mois pour les travailleurs qualifiés et les cols bleus non qualifiés ainsi que les travailleurs cols blancs n'ayant pas des responsabilités de gestion (cat. 1, 2,3).
- 4 mois pour les ingénieurs, les employé(e)s des fonctions de supervision ou de gestion (cat. 4)
- 6 mois pour les cadres supérieurs (cat. 5).

Sources : Articles 35-37 du Code du Travail de 2003 ; DECRET N° 2007 008 du 9 janvier 2007  
Fixant les formes, la durée et autres modalités de l'engagement à l'essai.

## Exigence de préavis

Le droit du travail exige le préavis de rupture d'emploi avant de mettre fin aux services de l'employé(e). Le contrat de travail peut être rompu à tout moment par licenciement (par l'employeur), ou de démission (par le travailleur), ou par accord mutuel des deux parties, ou à l'appréciation de la juridiction compétente (en cas de force majeure). Un contrat de durée déterminée se termine à la fin de son terme ou à une résiliation par l'une des parties ou en cas de faute lourde ou à l'appréciation du tribunal compétent.

Un contrat à durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties en donnant une notification écrite à l'autre ou un paiement en tenant lieu. Le délai de préavis dépend de la durée du service et varie selon les catégories de travailleurs. 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. Un contrat à durée indéterminée peut être résilié sans préavis en cas de faute lourde ou à l'appréciation du tribunal compétent. Si un employeur omet de donner l'avis de résiliation, il / elle doit verser les salaires et les avantages que le travailleur aurait gagnés pendant le délai de préavis. En l'absence d'une convention collective, un Décret pris après avis du Conseil National du Travail détermine les conditions et la durée du préavis ainsi que les droits et obligations des deux parties pendant la période de préavis. Ce Décret n'a pas été trouvé.

Le contrat de travail ne peut être résilié lorsqu'il se trouve suspendu pour : (i) fermeture de l'établissement ; (ii) service militaire obligatoire ; (iii) absence en cas de maladie dûment constatée et (iv) absence de la mère ou du père en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un enfant.

## DECENTWORKCHECK.ORG

La longueur de la période de préavis dépend de la durée du service dans l'entreprise et la catégorie professionnelle des travailleurs. Le délai de préavis mentionné dans le tableau ci-dessous est en jours calendaires.

Durée de service	Groupe professionnel				
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Moins de 8 jours	01jour	02jours	03jours	04jours	05jours
Moins de 3 mois	03jours	08jours	15jours	01mois	01mois
Moins d'1 an	08jours	15jours	01mois	01mois et demi	03mois
Plus d'une (1) année	10jours	01mois	01mois et demi	02mois et demi	04mois
Plus de 3 ans	Augmentation de 2 jours par année de service dans la limite totale mentionnée ci-dessus				
Plus de 5 ans	01mois	01mois et demi	02mois	03mois	06mois

Source: Article 16-21 du Code du Travail de 2003

### Indemnité de départ

Le Code du Travail prévoit l'indemnité de départ/licenciement seulement dans le cas de licenciements économiques. Le travailleur licencié pour des raisons économiques a droit à une indemnité de départ représentant un salaire de 10 jours pour chaque année de service passé. La loi définit également une limite maximum à l'indemnité de départ qui est de 6 mois, c'est-à-dire qu'un travailleur ne peut pas percevoir plus de six mois de salaire à titre d'indemnité de départ.

Source : Article 27 du Code du Travail de 2003

**05/13 Responsabilités familiales****Réglementations concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales:**

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail

**Congé paternité**

La loi ou les conventions collectives ne contiennent aucune disposition relative au congé parental payé ou non payé. Toutefois, le Code du Travail prévoit 10 jours par an de congé à l'occasion d'événements de famille.

Source : Article 87 du Code du Travail de 2003

**Congé parental**

La loi ne contient aucune disposition relative au congé parental payé ou non payé

**Flexibilité du travail pour les travailleurs avec enfants mineurs et autres responsabilités familiales.**

La loi ne comporte aucune disposition soutenant l'équilibre travail/vie pour les parents ou travailleurs ayant des responsabilités familiales.

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 06/13 Maternité et travail

### Réglementations relatives à la maternité et au travail:

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail

### Soins médicaux gratuits

Les travailleuses assurées sont remboursées pour le coût des soins médicaux au cours de la grossesse et à la naissance de l'enfant, jusqu'à 5.000 ariary

### Pas de travail dangereux

La femme enceinte ne peut pas être affectée à un poste qui dépasse sa force, présentant des causes de dangers ou qui, de par son caractère et les conditions dans lesquelles il est exécuté, est de nature à porter atteinte à sa moralité.

Pendant la grossesse et 3 semaines après son retour au travail après l'accouchement, une femme n'a pas le droit à transporter, pousser ou glisser toute charge.

Source : Article 93 du Code du Travail de 2003 ; Article 1&6 du DECRET N° 62-152 DU 28 MARS 1962 fixant les conditions de travail des enfants, des femmes et des femmes enceintes

### Congé maternité

Les employées ont droit à 14 semaines (98 jours) de congé de maternité avec salaire intégral, y compris 8 semaines de congé prénatal. Le congé de maternité peut être prolongé de trois (3) semaines supplémentaires en cas de maladie découlant de la grossesse ou de la naissance. Un certificat médical mentionnant la maladie doit être fourni pour bénéficier d'un congé prolongé.

Source : Article 97 du Code du Travail de 2003

### Revenu

Le Code du Travail prévoit un paiement intégral du congé de maternité. La moitié du salaire de la femme enceinte est versé par l'employeur alors que la moitié restante est versée par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale(CNAPS). Si la salariée n'est pas assurée, l'employeur doit payer la totalité du salaire.

Source : Article 97 du Code du Travail ; Article 158 du Code l'Assurance Sociale.

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Protection contre les licenciements

Le Code du travail interdit le licenciement des travailleuses pendant la grossesse et le congé de maternité. Le licenciement pendant cette période est considéré comme un licenciement abusif.

Source : Article 95 du Code du Travail de 2003

## Droit de reprendre le même poste

La loi ne contient aucune disposition accordant à la travailleuse le droit de retourner au même poste après jouissance de son congé de maternité, mais, comme le Code du Travail interdit le licenciement des travailleuses pendant la grossesse et le congé de maternité, c'est un droit implicite pour la travailleuse de retourner au même poste.

## Pauses allaitement

Les femmes travailleuses ont droit à une pause allaitement payée d'1 heure pour allaiter leur enfant(s) jusqu'à ce que le bébé atteigne l'âge de 15 mois.

Source : Article 98 du Code du Travail



# DECENTWORKCHECK.ORG

## 07/13 Santé et sécurité

### Réglementations sur la santé et le travail:

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail

### Devoirs de l'employeur

Conformément au Code du Travail, il est obligatoire pour l'employeur d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail et de garder le lieu de travail sûr et propre.

L'établissement doit être surveillée afin de vérifier la qualité des locaux; la propreté; de l'eau potable; les installations sanitaires; les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel; cantine appropriée; vestiaires appropriés et autres mobiliers nécessaires pour le confort et l'hygiène des travailleurs. La sécurité d'un travailleur est assurée par la surveillance, l'entretien et la vérification systématique des machines, équipements et matériaux pour diminuer le risque d'accidents. Des mesures devraient être prises afin de protéger et de maintenir un environnement de travail physique et géographique.

Hygiène et de sécurité des conditions de travail sur sont suivis par les services de santé au travail pour prévenir toute détérioration de la santé des travailleuses. Une Commission interministérielle est chargée de contrôler les conditions d'hygiène, de sécurité et d'environnement avant l'ouverture de l'établissement et de donner son avis sur le respect des normes d'hygiène, de sécurité et d'environnement. Un Décret pris après avis du Conseil national du travail fixe l'organisation et le fonctionnement de cette Commission et les départements devant y être représentés.

Source : Articles 112-135 du Code du Travail de 2003

### Équipements de protection gratuite

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur est tenu de fournir gratuitement l'équipement de protection y compris le vêtement à l'employé collectivement ou individuellement pour le protéger contre les différents dangers inhérents sur le lieu de travail surtout le VIH/SIDA

Source : Article 110 du Code du Travail de 2003

### Formation

Conformément au Code du travail, l'employeur est tenu de donner les instructions, la formation et la supervision nécessaires, afin d'assurer la santé et la sécurité de ses employés au travail.

Source : 123 du Code du Travail de 2003

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Systeme d'inspection du travail

Le Code du travail prévoit un système d'inspection du travail indépendant et fort dans le pays.

Les Inspecteurs du Travail sont chargés, sous l'autorité du Ministre chargé du Travail: d'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur fonction, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, au salaire, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents ainsi que des dispositions résultant d'une convention collective ou d'un accord d'établissement et à d'autres matières connexes ; de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales en vigueur ; de porter à l'attention de l'autorité compétente, les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions législatives et réglementaires existantes.

Le Code du travail autorise l'inspecteur du travail à pénétrer librement sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, pour mener à bien l'examen, contrôles ou enquête; interroger quiconque; demander ou prendre copie des livres, registres, dossier ou autre document dont le tenue est prescrite; et de prendre ou de prélever des échantillons. L'inspecteur du travail peut également exiger l'employeur d'afficher des avis conformément aux dispositions légales.

Les inspecteurs du travail sont également autorisés à prescrire des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes du travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Source : Articles 234-240 du Code du Travail de 2003

## DECENTWORKCHECK.ORG

**08/13 Congé de maladies****Réglementations sur le travail et la maladie:**

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail

**Congé de maladie payé**

Conformément au Code du travail, le travailleur a droit à un congé de maladie pour un maximum de 6 mois si la maladie est dûment constatée par un médecin qualifié.

Source : Articles 13&87 du Code du Travail de 2003

**Sécurité de l'emploi en cas de maladie**

Conformément au Code du travail, l'employeur ne peut pas licencier le/la travailleur (euse) au cours des 6 premiers mois de sa maladie.

Source : Article 13 du Code du Travail de 2003

**Soins médicaux**

Des prestations médicales sont disponibles pour les travailleurs assurés et comprennent les frais d'hospitalisation, de médicaments, de transport et de réadaptation.

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Présentations d'invalidité et d'accident de travail

Les accidents de travail sont divisés en quatre catégories : (i) invalidité totale permanente (ii) invalidité partielle permanente (iii) invalidité temporaire et (iv) blessure mortelle entraînant la mort du travailleur.

En cas d'incapacité/invalidité totale permanente, le montant de l'indemnité est de 100 % des revenus moyens du travailleur assuré au cours des 12 mois avant l'invalidité.

En cas d'invalidité partielle permanente, le montant de l'indemnité dépend du degré de l'invalidité évaluée. Si l'invalidité évaluée est inférieure à 10 %, une pension forfaitaire est versée. Les indemnités pour l'incapacité partielle et totale peuvent être partiellement converties en pension forfaitaire après avoir perçu la pension pendant 3 ans. De plus, ces pensions sont versées habituellement trimestriellement.

En cas d'invalidité temporaire, la prestation quotidienne est accordée au taux de 66,7 % des revenus journaliers des travailleurs au cours du dernier mois. La pension est versée pour les 28 premiers jours de l'invalidité temporaire. Les prestations sont versées jusqu'à rétablissement total du travailleur ou certification de l'invalidité permanente,

En cas de blessure mortelle, les personnes à charge (veuf(ve)/enfants mineurs/parents) perçoivent la pension de survivants. Un(e) veuf(ve) perçoit 30 % de la pension mensuelle que percevait un travailleur décédé ou était en droit de percevoir. La pension du(de la) veuf(ve) cesse au remariage. Un orphelin perçoit 15 % de la pension. Il/elle cesse de percevoir la pension dès qu'il/elle atteint l'âge de 15 ans. Il existe également l'option de la pension des parents et grand-parents à charge (10 % de la pension de chaque personne à charge parent ou grand-parent jusqu'à 30 %).

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 09/13 Sécurité sociale

### Réglementations de la sécurité sociale:

Décret No. 69-145 du 8 avril, sur le Code de l'assurance sociale

Loi No. 94-026 du 17 novembre, sur le Code de la protection sociale

### Sécurité sociale

Le Code d'assurance sociale prévoit la pension totale et partielle. Un travailleur a droit à une pension intégrale à l'âge de 60 ans (55 ans pour les femmes) avec au moins 15 ans de couverture y compris 28 trimestres de cotisations au cours des 10 dernières années. Pour la pension partielle, le travailleur doit avoir au moins 100 trimestres (hommes) ou 80 trimestres (femmes) de couverture. Lorsque le travailleur ne remplit pas les conditions de pension totale ou partielle, il existe également une option d'allocation de solidarité ; toutefois elle concerne seulement les travailleurs qui ont été employés au cours de la période 1964-1968.

Source : Code d'Assurance Sociale

### Pension de survivants à charge

Le Code d'Assurance Maladie prévoit une pension de survivants pour les personnes à charge, le veuf(ve), les enfants). Le travailleur défunt doit avoir été bénéficiaire d'une pension ou âgé d'au moins 55 ans (50 ans pour les travailleuses) et déjà rempli les conditions de cotisations pour la pension vieillesse. Les pensions de survivants sont versées trimestriellement. L'employé(e) veuf(ve) perçoit 30 % des pensions que les travailleurs assurés étaient en droit de percevoir alors qu'un(e) employé(e) veuf(ve)/pensionnaire perçoit seulement 15 % de cette pension. Les orphelins ont également droit de percevoir la pension de survivants. La pension de survivants cesse au remariage (pour le/la veuf(ve) ou lorsqu'on atteint l'âge de 15 ans/22 ans pour les personnes vivant avec un handicap et les élèves (pour les orphelins).

Source : Code d'Assurance Sociale

### Indemnité chômage

La loi ne contient aucune disposition relative à l'assurance et aux allocations chômage.

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Prestations d'invalidité

Le Code d'Assurance Sociale prévoit des prestations d'invalidité en cas d'accident/blessure/maladie non professionnelle entraînant une invalidité permanente. Le travailleur doit être âgé d'au moins 55 ans (hommes) ou 50 ans (travailleuses) avec au moins une perte d'au moins 60 % de capacité de travail et au moins 10 ans de couverture y compris 28 trimestres au cours des 10 dernières années. La prestation d'invalidité est de 80 % de la pension de vieillesse. Il existe également une option de supplément des personnes à charge.

Source : Code d'Assurance Sociale

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 10/13 Traitement équitable

### Réglementations sur le traitement équitable au travail :

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail  
Constitution de la IVe République (11 décembre 2010)  
Code Pénal du 17 juin 1972 mis à jour au 30 juin 1998

### Salaire égal

Conformément au Code du travail, les travailleurs doivent percevoir un salaire égal pour un travail de valeur égale, indépendamment de leur origine, couleur de la peau, descendance, nationalité, genre, âge, appartenance syndicale, leurs opinions et leur statut.

Source : Article 29 de la Constitution de Madagascar 2010 ; Article 53 du Code du Travail de 2003

### Harcèlement sexuel

Conformément au Code du travail, le harcèlement sexuel est toute conduite non souhaitée, de nature sexuelle qui interfère avec le travail, conditionne l'emploi ou le déroulement normal de la carrière ou crée un environnement de travail intimidant.

Le harcèlement sexuel est interdit par la loi et constitue un délit punissable. Quiconque exige à une personne des faveurs de nature sexuelle avant de lui faire obtenir un emploi, une promotion, une récompense, une décoration, un avantage quelconque ou une décision favorable sera puni d'un emprisonnement de un à trois ans et d'une amende de 5 000 000 à 20 000 000 de francs. Quiconque aura usé de menace de sanctions, de sanctions effectives ou de pressions graves pour amener une personne placée sous son autorité à lui consentir des faveurs de nature sexuelle ou pour se venger de celle qui lui aura refusé de telles faveurs sera puni de deux à cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 10 000 000 à 50 000 000 de francs. (§333-bis du Code Pénal)

Sources : Article 5, 23 & 261 du Code du Travail de 2003 ; Articles 333-bis du Code Pénal

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Non-discrimination

Conformément au Code du Travail, un employeur ne peut faire de discrimination envers une personne (dans l'exercice de ses fonctions), fondée sur le sexe, la race, la religion, l'appartenance syndicale, l'appartenance politique et le statut sérologique. La discrimination sur les bases susmentionnées est sujette à une infraction.

La Constitution interdit la discrimination dans les termes suivants: "nul ne peut être lésé dans son travail ou dans son emploi en raison du sexe, de l'âge, de la religion, des opinions, des origines, de l'appartenance à une organisation syndicale ou des convictions politiques" (art. 28). "La loi est l'expression de la volonté générale. Elle est la même pour tous, qu'elle protège, qu'elle oblige ou qu'elle punisse. Tous les individus sont égaux en droit et jouissent des mêmes libertés fondamentales protégées par la loi, sans discrimination fondée sur le sexe, le degré d'instruction, la fortune, l'origine, la croyance religieuse ou l'opinion. La loi favorise l'égal accès et la participation des femmes et des hommes aux emplois publics et aux fonctions dans le domaine de la vie politique, économique et sociale." (Art. 6)

Source : Article 5 du Code du Travail de 2003 ; Art. 6 & 28 de la Constitution de la République de Madagascar, 2010 ; Décret n°2011-626, du 11 octobre 2011, portant application de la Loi n°2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail, relatif à la lutte contre le VIH/sida en milieu du travail

## Traitement équitable des femmes au travail

Les femmes ne peuvent pas travailler dans les mêmes industries que les hommes. Il y a des restrictions pour protéger les femmes du travail de nuit (art. 85). Les travaux interdits aux femmes sont fixés par Décrets pris après avis du Conseil National du Travail (art. 93).

Source : Article 85 & 93 du Code du Travail de 2003



# DECENTWORKCHECK.ORG

## 11/13 Enfants et Jeunes

### Réglementations sur le travail des enfants et des jeunes:

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail  
Constitution de la IVe République (11 décembre 2010)  
Décret N° 2007 563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants

### Age minimum pour le travail

Conformément au Code du travail, l'enfant âgé de moins de 15 ans ne peut pas être employé. Cet âge minimum ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire. Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quinze (15) ans sans l'autorisation de l'Inspecteur du Travail, à la condition que les travaux ne soient pas nuisibles à leur santé et à leur développement normal (art. 100). Les enfants de 15 ans et plus peuvent être embauchés pour exécuter des travaux légers. Sont considérés comme travaux légers :

- les travaux qui n'excèdent pas leur force;
- les travaux qui ne présentent pas des causes de danger; et
- les travaux qui ne sont pas susceptibles de nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Source : Art. 2 du Décret N° 2007 563 du 3 juillet 2007

### Age minimum pour le travail dangereux et pénible

L'âge minimum pour les travaux dangereux est de 18 ans. Les enfants mineurs et les apprentis âgés de moins de dix-huit (18) ans de l'un ou de l'autre sexe ne peuvent pas être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de quarante heures par semaine. Le travail de nuit ainsi que les heures supplémentaires sont interdits aux enfants jusqu'à l'âge de 18 ans. Un repos quotidien de 12 heures consécutives est obligatoire pour les enfants travailleurs (art. 101-102 du Code du Travail). Les enfants de moins de 18 ans d'âge ne peuvent être employés à des travaux immoraux, des travaux excédant leur force, de travaux forcés et des travaux dangereux ou insalubres. (Art. 10-22 du Décret N° 2007 563 du 3 juillet 2007)

Les enfants et les adolescents ne peuvent être employés qu'après un examen médical.

L'Inspecteur du Travail peut également requérir l'examen des enfants par un médecin agréé en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces.

Source : Article 101 & 103 du Code du Travail de 2003 ; Article 22 du Decret No. 2007-563 du 3 juillet 2007.

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 12/13 Travail forcé

### Réglementations sur le travail forcé:

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail  
Constitution de la IVe République (11 décembre 2010)  
Décret N° 2007 563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants

### Interdiction du travail forcé et obligatoire

La Loi interdit le travail forcé ou obligatoire. Le travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Il constitue un délit punissable. Toutes les formes de travail forcé ou obligatoire notamment la vente et la traite des enfants, l'utilisation des enfants comme gage pour payer la dette de la famille, l'esclavage, le recrutement forcé ou obligatoire en vue de l'utilisation des enfants dans des conflits armés sont interdits.

Source : Article du Code du Travail de 2003; Article 15 du Décret n. 2007 563 du 3 juillet 2007

### Liberté de changer d'emplois et droit de quitter

Le travailleur a le droit de changer d'emploi après avoir signifié un préavis raisonnable à son employeur. La durée du délai de préavis dépend de la durée du service du travailleur et varie en fonction de la catégorie de travail.

Source : Articles 16-21 du Code du Travail de 2003

### Conditions de travail inhumaines

La durée de travail peut être prolongée au-delà des heures normales de travail de 173,33 heures par mois. Les heures normales de travail pour les jeunes travailleurs sont de 40 heures par semaine et dans le secteur agricole, la limite d'heures de travail annuel est de 2200 heures. Les travailleurs peuvent être tenus de travailler des heures supplémentaires, avec ou sans autorisation préalable.

Pour plus d'informations à ce sujet, s'il vous plaît, référez-vous à la section Indemnités.

Source : Article 75-79 & 101 du Code du Travail de 2003 ; Article 2 du Décret réglementant les heures supplémentaires.

**Réglementations sur les syndicats:**

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail  
Constitution de la IVe République (11 décembre 2010)

**Liberté d'association syndicale**

La Constitution et le Droit du travail prévoient la liberté d'association et permettent aux travailleurs et aux employeurs d'adhérer et de former des syndicats. La Constitution soutient également la liberté d'association. Chaque travailleur a le droit 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 sans aucune discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la religion, l'origine et la nationalité.

Le syndicat est une organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs. L'objectif du mouvement syndical est le progrès économique et social de ses membres.

Les membres du syndicat ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités, de formuler leur programme d'action. Ils peuvent constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier.

Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou en entraver l'exercice légal. Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel.

Source: Article 136 & 152 du Code du Travail de 2003; Article 31 de la Constitution de Madagascar 2010

**Liberté de convention collective**

Le Code du travail permet aux employé(e)s de participer à la négociation collective à travers leurs représentants. Conformément à la Constitution, chaque travailleur a le droit de participer, notamment par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination des règles et des conditions de travail.

La Convention collective du travail est un contrat écrit relatif aux conditions du travail Conclu. Elle est conclue entre un ou plusieurs employeurs ou un groupement d'employeurs, d'une part et les délégués du personnel, d'autre part, dans une entreprise où sont employés moins de cinquante (50) travailleurs. Si le nombre dépasse cinquante (50) travailleurs, l'entité travailleur est représentée par le Comité d'Entreprise.

## DECENTWORKCHECK.ORG

Elle est conclue également entre un ou plusieurs employeurs ou groupement d'employeurs ; et les représentants désignés par la plate-forme syndicale de l'unité considérée ou, le cas échéant, les représentants des syndicats les plus représentatifs de l'unité.

Une Convention Collective prévoit généralement des dispositions ou des clauses plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la loi. Si une Convention Collective a des dispositions moins favorables que celles fournies par la loi, elle ne peut pas être appliquée.

Les conventions collectives déterminent leur champ d'application ; celui-ci peut être national, local ou limité à un ou plusieurs établissements, à une ou plusieurs entreprises.

Une convention collective dont le champ d'application est régional ou national est conclue, du côté des travailleurs par les représentants des organisations syndicales les plus représentatives et, du côté des employeurs par les représentants syndicaux ou tout autre groupement d'employeurs représentatifs.

Source : Art. 173-183 du Code du Travail de 2003 ; Article 32 de la Constitution de Madagascar, 2010

### **Droit de grève**

La loi reconnaît le droit de grève qui est consacré par la Constitution. Toutefois, une liste excessivement longue de services essentiels neutralise ce droit. "Le droit de grève est reconnu sans qu'il puisse être porté préjudice à la continuité du service public ni aux intérêts fondamentaux de la Nation. Les autres conditions d'exercice de ce droit sont fixées par la loi". (Art. 33 de la Constitution)

La grève est un arrêt complet, concerté et collectif du travail décidé par des salariés d'une entreprise ou d'un établissement pour faire aboutir des revendications professionnelles qui n'ont pas été satisfaites.

Les grévistes doivent assurer les mesures de sécurité essentielles pour mener une grève pacifique. Pendant la grève, il est interdit de s'opposer, par la force ou sous la menace au libre exercice de l'activité professionnelle des travailleurs ou des employeurs.

Le contrat de travail est suspendu pendant la période de grève. Le travailleur est exempté de ses services habituels et l'employeur n'a pas l'obligation de payer les salaires pendant la grève. Les travailleurs peuvent demander au tribunal compétent des dommages et intérêts réparant le préjudice qu'ils ont subi à la suite de la grève.

Source : Article 33 de la Constitution de Madagascar de 2010 ; Articles 228-231 du Code du Travail de 2003

## 01/13 Travail et salaires

### Conventions de l'OIT sur le travail et les salaires:

Salaire minimum: Convention 131 (1970)

Salaire régulier & protection du salaire: Conventions 95 (1949) et 117(1962)

***Madagascar a ratifié les Conventions 095 et 117.***

### Salaire minimum

Le salaire minimum doit couvrir les frais de subsistance de l'employé(e) ainsi que des membres de sa famille. En outre, il doit correspondre raisonnablement au niveau général des salaires gagnés et au niveau de vie des autres catégories sociales.

### Salaire régulier

Les salaires doivent être payés de manière régulière

## 02/13 Indemnités

### Conventions de l'OIT sur le Indemnités:

Indemnité pour heures supplémentaires: Convention 01 (1919); Travail de nuit: Convention 171 (1990)

***Madagascar a ratifié les Convention 171.***

### Indemnité pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être évitées. Chaque fois qu'elles sont inévitables, la rémunération supplémentaire est en jeu - au minimum le salaire horaire de base plus toutes les indemnités complémentaires auxquelles on a droit. Conformément à la Convention 1 de l'OIT le taux de l'indemnité pour heures supplémentaires ne devrait pas être inférieur à une fois et quart (125 %) le taux régulier.

### Congé compensatoire

Lorsque vous travaillez un jour férié national/fête religieuse ou un jour de repos hebdomadaire, vous devez avoir droit à une compensation. Pas nécessairement la même semaine, pourvu que le droit au paiement de compensation ne soit pas perdu.

### Indemnité pour travail le week-end/Jour férié

Lorsque vous travaillez pendant le week-end, vous devez par conséquent acquérir plutôt le droit à une période de repos de 24 heures ininterrompues. Pas nécessairement pendant le week-end, mais au moins dans le courant de la semaine suivante. De même, si vous devez travailler un jour férié, vous devez bénéficier d'un repos compensatoire. Un taux de rémunération plus élevé pour le travail le jour férié ou du repos hebdomadaire ne vous prive pas de votre droit à un jour de congé/repos.

## 03/13 Congé Annuel et Vacances

### Les Conventions de l'OIT sur le repos hebdomadaire et le congé annuel payé

Convention 132 (1970) sur les congés payés

Conventions 14(1921), 47 (1935) et 106 (1957) sur les jours de repos hebdomadaire. En outre, pour plusieurs secteurs d'activités différentes Conventions s'appliquent

***Madagascar a ratifié les Conventions 014 et 132.***

### Congé payé

L'employé a droit à au moins 21 jours consécutifs de congé annuel payé. Les jours fériés officiels et les fêtes religieuses ne sont pas inclus. Les conventions collectives doivent prévoir au moins un jour de congé annuel payé en totalité pour chaque 17 jours pendant lesquels l'employé a travaillé ou est en droit d'être payé

### Jour férié payé

Vous devez avoir droit à un congé payé pendant les jours fériés nationaux et officiellement reconnus.

### Jour de repos hebdomadaire

Le travailleur doit bénéficier d'une période de repos d'au moins vingt quatre heures consécutives pour chaque période de 7 jours, c-à-d une semaine.

## 04/13 Sécurité de l'emploi

### Convention de l'OIT sur la cessation d'emploi:

Convention 158 (1982) sur la cessation de l'emploi

***Madagascar n'a pas ratifié la Convention 158.***

Les questions dans cette partie mesurent la sécurité ou même la flexibilité ou la précarité d'une relation de travail. Bien que ces questions ne soient pas clairement mentionnées dans une seule convention (indemnité de départ et exigence de préavis sont prévues dans la Convention n° 158 sur le licenciement), toutefois les meilleures pratiques dans le domaine exigent que les employés obtiennent un contrat de travail écrit ; les travailleurs sur des contrats à durée déterminée ne devraient pas être engagés pour des tâches de nature permanente ; une période raisonnable de probation (idéalement inférieure à 6 mois) peut être suivie pour évaluer les qualités requises de l'employé ; un délai de préavis doit être précisé dans le contrat de travail avant de servir la relation de travail ; et les travailleurs doivent percevoir une indemnité de licenciement à la cessation de la relation de travail.

### Déclaration écrite des détails de l'emploi

Le contrat de travail peut être oral ou écrit ; toutefois les travailleurs doivent obtenir une déclaration écrite des détails de l'emploi au début de leur emploi.

### Contrats à durée déterminée pour des tâches permanentes

Les travailleurs sur contrat à durée déterminée ne doivent pas être engagés pour des tâches permanentes étant donné que cette pratique entraîne la précarité de l'emploi.

### Période de probation

Une période raisonnable de probation doit être accordée au travailleur pour apprendre de nouvelles aptitudes. Un employé nouvellement engagé peut être licencié durant la période de probation sans conséquences négatives.

### Exigence de préavis

Un délai raisonnable de préavis, selon la durée du service d'un employé peut être requis avant que l'employeur puisse mettre fin à la relation de travail.

### Indemnité de départ

Les employeurs peuvent être obligés de verser une indemnité de départ à la cessation d'emploi (en raison de licenciement ou toute autre raison sauf en cas de manque de capacités ou de faute grave).

## 05/13 Responsabilités familiales

### Conventions de l'OIT sur les responsabilités familiales:

Convention 156: Convention sur les Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981).

Recommandation 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

**Madagascar n'a pas ratifié la Convention 156 et 165.**

### Congé de paternité

Il concerne les jeunes papas autour du moment de naissance de l'enfant et est généralement d'une durée plus courte.

### Congé parental

La recommandation (No. 165) se rapportant à la Convention de l'OIT sur les Responsabilités familiales prévoit un congé parental comme une option disponible pour l'un ou l'autre parent à prendre un long congé (payé ou non payé) sans démissionner du travail. Le congé parental est pris généralement une fois que le congé de paternité ou de maternité est épuisé. Pour les parents travailleurs, les lois peuvent définir la portion du congé parental qui doit être prise obligatoirement par les pères ou les mères.

### Equilibre travail/vie

La Recommandation 165 demande de chercher les mesures visant à améliorer les conditions générales de travail à travers des mécanismes de travail flexible.

## 06/13 Maternité et travail

### Conventions de l'OIT sur la maternité et le travail:

Une première Convention (103 de 1952) prescrivait un congé de maternité d'au moins 12 semaines, 6 semaines avant et 6 semaines après. Toutefois, une dernière convention (No. 183 de 2000) exige que le congé de maternité soit d'au moins 14 semaines dont une période de six semaines de congé obligatoire devrait être après la naissance de l'enfant.

**Madagascar n'a ratifié aucune des Conventions susvisées.**

### Soins médicaux gratuits

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devrez avoir droit à des soins médicaux et de maternité sans frais supplémentaires.

### Pas de travail nuisible

Durant la grossesse et lors de l'allaitement, vous devrez être dispensée de travail pouvant vous porter préjudice ou au bébé.

### Congé de maternité

Votre congé de maternité doit durer au moins 14 semaines.

### Revenu

Durant le congé de maternité, votre revenu doit s'élever à au moins deux tiers de votre salaire précédent.

### Protection contre les licenciements

Durant la grossesse et le congé de maternité, vous devez être protégée contre le licenciement ou tout autre traitement discriminatoire

### Droit de retourner au même poste

Les travailleuses ont le droit de retourner au même poste ou similaire après jouissance du congé de maternité.

### Pauses allaitement

Après la naissance de l'enfant et la reprise du travail, vous devez bénéficier de pauses allaitement payées pour allaiter votre enfant.

## DECENTWORKCHECK.ORG

## 07/13 Santé et sécurité

**Conventions de l'OIT sur la santé et la sécurité au travail :**

La majorité des Conventions SST de l'OIT traitent des risques très spécifiques pour la Sécurité professionnelle, tels que l'amiante et les produits chimiques. La Convention 155 (1981) est ici la convention générale pertinente.

Convention sur l'Inspection du travail : 81 (1947)

***Madagascar a ratifié la Convention 081.***

**Actions de l'employeur**

Votre employeur, en toute équité, doit faire en sorte que les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité.

**Protection gratuite**

Votre employeur est tenu de fournir gratuitement les vêtements de protection ainsi que d'autres précautions nécessaires de sécurité.

**Formation**

Vous et vos collègues devez recevoir la formation dans tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et les sorties de secours doivent vous être présentées.

**Systèmes d'inspection du travail**

Afin d'assurer la sécurité et la santé sur le lieu de travail, un système central, indépendant et efficace d'inspection du travail doit être mis en place.

## 08/13 Congé de maladie

**Conventions de l'OIT sur la maladie et la lésion professionnelle:**

Convention 102 (1952), Conventions 121 (1964) et 130 (1969) concernant la sécurité sociale, les indemnités de lésion professionnelle et les soins médicaux et les indemnités de maladie.

***Madagascar n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.***

**Revenu en cas de maladie**

Vos droits au travail et au revenu doivent être protégés lorsque la maladie survient. Le droit du travail national peut disposer que l'indemnité de maladie ne puisse pas être payée au cours des 3 premiers jours de votre absence.

**Revenu minimum**

Au minimum vous devez avoir droit à un revenu au cours des 6 premiers mois de la maladie. Ce revenu doit représenter au moins 45 % du salaire minimum. (Les pays sont libres d'opter pour un système qui garantit 60 % des derniers salaires au cours des 6 premiers mois de la maladie ou même au cours de la première année). Vous devez avoir droit à un congé de maladie payé.

**Sécurité de l'emploi**

Durant les 6 premiers mois de votre maladie, vous ne devez pas être licencié.

**Pension d'invalidité**

Lorsque vous devenez invalide pour cause d'une maladie professionnelle, vous devez percevoir une pension plus élevée. Dans le cas d'invalidité/incapacité temporaire ou totale, le travailleur peut percevoir au moins 50 % de son salaire moyen alors que dans le cas de blessure mortelle les survivants peuvent percevoir 40 % du salaire moyen du travailleur décédé dans des paiements périodiques.



**09/13      Sécurité sociale****Conventions de l'OIT sur la sécurité sociale :**

Sécurité sociale (normes minimum) : Convention 102 (1952). Pour plusieurs prestations quelque peu plus élevées qui ont été fixées dans les Conventions subséquentes

Prestations pour accident de travail : Conventions 121 (1964),

Pension invalidité, vieillesse et de survivants : Convention 128(1967) Soins médicaux et indemnités

maladie : Convention 130 (1969) Allocations chômage : Convention 168 (1988).

***Madagascar n'a ratifié aucune des Conventions susmentionnées.***

**Droits à pension**

Dans les conditions normales, l'âge d'admission à la pension ne peut pas dépasser 65 ans. Si l'âge de la retraite est fixé au-delà de 65 ans, il faudrait "tenir compte de la capacité de travail des personnes âgées" ainsi que des "critères démographiques, économiques et sociaux qui seront déterminés par les statistiques". La pension peut être fixée en pourcentage de l'âge minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

**Prestations de personnes à charge**

Au décès du soutien de la famille, le/la conjoint(e) et les enfants ont droit à des prestations, exprimées en pourcentage du salaire minimum, ou en pourcentage du salaire gagné. Celles-ci doivent représenter au moins 40 % du salaire de référence.

**Allocation de chômage**

Pour une durée limitée, le chômeur a droit à l'allocation chômage fixée en pourcentage du salaire minimum ou en pourcentage du salaire gagné.

**Soins médicaux**

Les employés et les membres de leurs familles doivent avoir accès aux soins médicaux minima nécessaires à un coût abordable.

**Prestation pour invalidité**

La prestation pour invalidité est offerte lorsqu'une personne assurée n'est pas en mesure de s'engager dans un emploi rémunérateur, avant l'âge standard d'admission à la retraite, en raison d'un état chronique non professionnelle entraînant maladie, lésion ou incapacité. La prestation pour invalidité doit représenter au moins 40 % du salaire de référence.

## 10/13 Traitement équitable

### Conventions de l'OIT sur le traitement équitable au travail :

La Convention 111 (1958) énumère les motifs de discrimination qui sont interdits.

La Convention 100 (1952) se rapporte au Salaire égal pour le travail de valeur égale.

***Madagascar a ratifié les deux Conventions.***

### Salaire égal

Sur les lieux de travail un salaire égal pour l'homme et la femme pour un travail de valeur égale est un devoir, indépendamment de la situation matrimoniale. L'inégalité du salaire fondée sur la race, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l'opinion politique, la nationalité/lieu de naissance ou l'origine sociale est également interdite. Un système transparent de rémunération et une correspondance claire entre le salaire et le poste doit être en place pour permettre d'éviter la discrimination salariale.

### Harcèlement sexuel

Les Conventions de l'OIT n'en disposent pas clairement. Cependant, l'intimidation/harcèlement sexuel constitue une discrimination du genre.

### Non-Discrimination

Vous ne pouvez pas être victime de discrimination de la part de votre employeur en termes d'un quelconque aspect de l'emploi (recrutement, promotion, formation et mutation) sur la base d'appartenance syndicale ou de participation aux activités syndicales, dépôt de plainte contre un employeur, la race, la couleur de la peau, le sexe, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, la nationalité ou l'origine sociale, l'absence temporaire en raison de maladie, l'âge, l'appartenance syndicale, incapacité/VIH/SIDA, ou absence du travail durant le congé de maternité. (Conventions 111, 156, 158, 159 et 183)

### Droit au travail

Toute personne a droit au travail et aucune ségrégation professionnelle fondée sur le genre ne peut être admise.

## 11/13 Enfants et Jeunes

### Conventions de l'OIT sur les enfants travailleurs :

Age minimum : Convention 138 (1973)

Pires formes de travail des enfants : Convention 182 (1999)

***Madagascar a ratifié ces Conventions.***

### Children under 15

Sur les lieux de travail, les enfants ne peuvent pas être contraints à exécuter un travail pouvant porter préjudice à leur santé, et entraver leur développement physique et mental. Tous les enfants devraient pouvoir aller à l'école. Une fois la scolarisation assurée, il n'y a aucune objection à l'exécution de travaux légers par les enfants entre l'âge de 12 et 14 ans. L'âge minimum général est 15 ans, toutefois les pays en développement peuvent le fixer à 14 ans. L'âge minimum pour le travail dangereux, le travail de nature à mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes personnes est de 18 ans. Dans certaines circonstances, il peut également être fixé à un niveau plus bas de 16 ans.

### Travail dangereux

Les enfants ne doivent pas être employés dans un travail susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité et la moralité des enfants. Il est considéré comme l'une des pires formes de travail de l'enfant. L'âge minimum pour ce travail dangereux est de 18 ans.

## 12/13 Travail forcé/servile

### Conventions de l'OIT sur le travail forcé/servile:

Travail forcé : Convention 29 (1930)

Abolition du travail forcé : Convention 105 (1957)

Le travail forcé est le travail que l'on doit exécuter sous la menace de punition : perte de salaires, licenciement, harcèlement ou violence, même châtiment corporel. Le travail forcé signifie violation des droits de l'homme.

***Madagascar a ratifié les deux Conventions 29 et 105.***

### Interdiction du travail forcé et obligatoire

Sauf pour certaines exceptions, le travail forcé ou obligatoire (exécuté sous la menace de punition et que vous n'auriez pas pu faire de gré) est interdit.

### Liberté de changer d'emplois

Les employeurs doivent vous permettre de chercher du travail ailleurs. Si c'est le cas, vous ne devez pas faire l'objet de réduction de salaire ou de menace de licenciement. (Le droit international considère le cas inverse comme du travail forcé).

## 13/13 Syndicats

### Conventions de l'OIT sur les droits syndicaux :

Liberté d'association et protection du droit d'association : Convention 87 (1948)

Droit d'association et de négociation collective : Convention 98 (1949)

***Madagascar a ratifié les deux Conventions 87 et 98.***

### Syndicat au travail et négociation collective

Les syndicats ont le droit de négocier avec les employeurs sur les termes de l'emploi sans entraves. La liberté du syndicat à négocier avec les employeurs pour tenter de conclure des conventions collectives est protégée. (L'OIT a une procédure spéciale pour gérer les plaintes des syndicats relatives à la violation de ce principe).

### Liberté d'adhérer et de former un syndicat

La liberté d'association signifie la liberté d'adhérer à un syndicat. Cette liberté est une partie fondamentale des droits de l'homme. Les employés ne peuvent pas être désavantagés lorsqu'ils sont actifs dans le syndicat en dehors des heures de service.

### Droit de grève

Les travailleurs ont le droit d'aller en grève pour la défense de leurs intérêts sociaux et économiques. Ce droit est secondaire et le corolaire du droit d'association prévu dans la Convention 87 de l'OIT.

**DECENTWORKCHECK.ORG****A propos du Travail décent et Decent Work Check**

Comparez votre propre situation aux normes internationales du travail et comment elles sont appliquées à Madagascar. A la fin de la liste de contrôle vous verrez comment la situation se présente pour vous. Vous pouvez être mieux loti par rapport à ce que prescrivent les normes internationales, mais vous ne pouvez pas vous en tirer plus mal. Derrière chaque réponse, vous pouvez trouver une brève explication de ce que sont vos droits, sur le plan national et international. Ainsi vous voyez tout de suite si une amélioration de votre situation est possible.

Decent Work Check rend tangibles les Conventions et les textes juridiques abstraits. Parce qu'en définitive on veut savoir ce que signifient en pratique les droits liés à l'emploi, ce qu'on peut réclamer et les protections auxquelles on a droit dans le cas où quelque chose ne va pas subitement. Le Decent Work Check utilise un système de double comparaison. Il compare d'abord les lois nationales et les normes internationales du travail et donne un score à la situation nationale (image heureuse ou triste). Il permet aux travailleurs de comparer leur situation réelle avec les réglementations nationales du pays. Ensuite les travailleurs comparent leurs propres scores aux niveaux national et international. Le Decent Work Check est basé sur les dispositions de droit du Travail, telles que contenues dans la législation du Travail. La pratique réelle est guidée par les employés eux-mêmes. Cette vérification est différente des autres indices tels que les indicateurs de Doing Business de la Banque mondiale ou même des Programmes de sécurité sociale de ISSA à travers le monde étant donné qu'elle n'est pas seulement descriptive par essence (dénuée de toutes opinions subjectives) mais également elle couvre un grand nombre de variables. Le Decent Work Check révisé est également conçu en tenant compte des indicateurs futurs de travail décent. Alors que les indicateurs du travail décent s'intéressent plus à la statistique, notre priorité est d'informer les travailleurs sur leurs droits à travers ce Decent Work Check qui est utile pour les employés et les employeurs. Il leur procure la connaissance qui est la première étape vers toute amélioration. Il informe les employés sur leurs droits sur le lieu du travail tout en éclairant simultanément les employeurs sur leurs obligations. Decent Work Check est également utile pour les chercheuses, les organisations de défense des droits du travail qui réalisent des études sur la situation des droits au travail ainsi que pour le grand public désireux de savoir plus sur le monde du travail.

Les équipes de WageIndicator, à travers le monde, ont trouvé que les travailleurs, les petits employeurs et les inspecteurs du travail ne connaissent même pas le Droit du travail.

Lorsqu'on est informé - que l'on soit travailleur, indépendant, employé, employeur, décideur, inspecteur du travail - il y a une plus grande possibilité qu'on demande ses droits (en tant que travailleur), qu'on respecte les règles (en tant qu'employeur) et on s'efforce à faire appliquer ces règles (en tant qu'inspecteur du travail). Une fois le DecentWorkCheck rempli, vous voyez les points nécessitant amélioration dans votre vie professionnelle. C'est exactement la stratégie adoptée dans les débats dans plusieurs pays de WageIndicator. Dans les débats avec environ 20 à 30 personnes autour de la table de tous les côtés, le Decent Work Check a très vite l'effet d'un mini dialogue social. Les personnes qui ont dirigé le dialogue sont également bien informées. Les normes internationales du travail sont énoncées dans les Conventions de l'OIT qui est une agence spécialisée des Nations Unies travaillant sur les questions du travail et créée en 1919. A l'OIT, les négociations sont toujours en cours entre les gouvernements des Etats membres, les syndicats nationaux et les patronats sur les questions liées au travail telles que les droits au travail et la protection sociale. Ces négociations peuvent prendre des années, mais en définitive elles débouchent sur ce qu'on appelle Conventions ou Recommandations. Dans les Conventions, les normes minimales sont énoncées. Les Conventions ne sont pas la loi, mais l'intention est que les Etats membres souscrivent à la norme en question. La manière appropriée d'y arriver est d'amener les parlements à ratifier ces Conventions et ensuite de formuler les lois nationales (certains pays peuvent suivre le système de traités directement applicables). La loi nationale peut être appliquée. Les Conventions de l'OIT sont généralement accompagnées par des Recommandations sur la manière de mettre en oeuvre des normes.

Depuis 1999, l'OIT travaille conformément à ce qu'on appelle l'Agenda du Travail Décent. Entretemps, l'Agenda du Travail Décent a été largement accepté comme une stratégie importante pour lutter contre la pauvreté et promouvoir le développement. L'Agenda a été intégré aux Objectifs du millénaire pour le développement des Nations Unies. En bref, l'idée derrière le Travail décent est tout d'abord un revenu qui permet une bonne vie à la personne qui travaille. En outre, qu'au travail, chacun ait une chance égale de s'épanouir ; les conditions de travail soient sécurisées ; qu'il n'y ait aucun cas de travail d'enfant et de travail forcé/servile ; et qu'il n'y ait pas de discrimination. Que les syndicats aient un réel droit à la parole dans les affaires liées au travail et que l'Etat ait créé le filet de sécurité social pour tous spécialement pour les malades, les faibles, les personnes âgées et les femmes qui attendent un enfant.