
Resume du Code du travail

Madagascar



DROIT DU TRAVAIL



Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

Sommaire

- 01** Code du travail malgache : lois et réglementation de l'emploi
- 02** Droits des travailleurs à Madagascar : Guide complet 2024
- 03** Types de contrats de travail à Madagascar : CDI, CDD et stages
- 04** Salaire minimum et grilles salariales à Madagascar en 2024
- 05** Heures de travail et congés à Madagascar : guide du droit du travail
- 06** Licenciement et indemnités à Madagascar : guide complet
- 07** Sécurité sociale et assurance maladie à Madagascar : guide complet
- 08** Syndicats et représentation des salariés à Madagascar
- 09** Harcèlement et discrimination au travail à Madagascar : droits et recours
- 10** Droits des femmes au travail et congé maternité à Madagascar
- 11** Travail des jeunes à Madagascar : âge minimum et insertion

Code du travail malgache : lois et réglementation de l'emploi

Le cadre juridique du travail à Madagascar

Madagascar dispose d'un code du travail moderne régi principalement par la **Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004** portant Code du travail. Ce texte fondamental encadre les relations de travail dans le secteur privé et constitue la référence principale pour employeurs et salariés sur le territoire malgache.

Le code du travail malgache s'inspire largement du modèle français tout en intégrant des spécificités locales. Il est complété par plusieurs textes d'application et décrets qui précisent les modalités d'application des dispositions générales.

Structure et champ d'application du Code du travail

Champ d'application

Le Code du travail malgache s'applique aux relations de travail entre employeurs et salariés du secteur privé. Sont concernés :

- Les entreprises commerciales, industrielles et artisanales
- Les professions libérales
- Les associations et syndicats
- Les entreprises agricoles (avec des dispositions spécifiques)
- Les entreprises de transport

Le secteur public relève d'un statut particulier et n'est pas soumis au Code du travail, mais au statut général des fonctionnaires.

Organisation du Code

Le Code du travail malgache est organisé en plusieurs livres traitant de :

1. Les relations individuelles de travail
2. Les relations collectives de travail
3. L'hygiène et la sécurité au travail
4. La formation professionnelle

5. L'inspection du travail
6. Les dispositions pénales

Principales dispositions relatives au contrat de travail

Types de contrats

Le Code du travail malgache reconnaît plusieurs types de contrats :

- **Contrat à durée indéterminée (CDI)** : forme normale et générale de la relation de travail
- **Contrat à durée déterminée (CDD)** : limité à 2 ans maximum, renouvelable une fois
- **Contrat de travail temporaire** : pour les missions d'intérim
- **Contrat d'apprentissage** : pour la formation professionnelle

Période d'essai

Les durées maximales de période d'essai sont fixées comme suit :

- Ouvriers et employés : 3 mois
- Agents de maîtrise et techniciens : 6 mois
- Cadres : 12 mois

Salaire minimum

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) à Madagascar est fixé par décret gouvernemental. À *vérifier* : montant actuel du SMIG en ariary malgache (MGA). Le salaire doit être versé au moins une fois par mois.

Temps de travail et congés

Durée légale du travail

Le Code du travail malgache fixe la durée légale du travail à :

- **40 heures par semaine** dans le secteur non agricole
- **2400 heures par an** maximum
- 8 heures par jour maximum

Les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de :

- 30% pour les 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires
- 50% au-delà de 8 heures supplémentaires par semaine

- 100% pour le travail de nuit, les dimanches et jours fériés

Congés payés

Tout salarié a droit à un congé payé annuel calculé sur la base de :

- **2,5 jours ouvrables par mois de service effectif**
- Soit 30 jours ouvrables pour une année complète de travail
- Majoration d'1 jour par période de 5 années de service dans la même entreprise

Protection sociale et sécurité au travail

Organismes de protection sociale

La protection sociale des salariés malgaches est assurée par :

- **La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS)** : retraite, prestations familiales
- **L'Office des Travailleurs de Madagascar (OSTIE)** : accidents du travail et maladies professionnelles
- **Les organismes sanitaires (OSIE)** : couverture maladie

Hygiène et sécurité

Les employeurs ont l'obligation de :

- Assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs
- Informer et former les salariés aux risques
- Fournir les équipements de protection individuelle
- Organiser les premiers secours et l'évacuation

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent constituer un **Comité d'Hygiène et de Sécurité**.

Rupture du contrat de travail

Préavis de licenciement

Les durées de préavis varient selon la catégorie professionnelle :

- Ouvriers : 1 mois après 6 mois d'ancienneté
- Employés : 1 mois après 3 mois d'ancienneté
- Agents de maîtrise : 2 mois
- Cadres : 3 mois

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié a droit à une indemnité égale à :

- 1 mois de salaire par année de service pour les 5 premières années
- 1,5 mois de salaire par année au-delà de 5 ans
- 2 mois de salaire par année au-delà de 10 ans

Relations collectives et représentation du personnel

Syndicats

La liberté syndicale est garantie par la Constitution malgache et le Code du travail. Les syndicats peuvent se constituer librement et participent aux négociations collectives.

Délégués du personnel

L'élection de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises de :

- 11 salariés et plus pour le premier délégué
- Un délégué supplémentaire par tranche de 10 salariés

Inspection du travail et contrôle

L'inspection du travail à Madagascar est assurée par le **Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales**. Les inspecteurs du travail ont pour mission de :

- Contrôler l'application de la législation du travail
- Conseiller employeurs et salariés
- Constater les infractions
- Tenter la conciliation en cas de conflit

Les infractions au Code du travail sont passibles d'amendes pouvant aller de à *vérifier* MGA selon la gravité des manquements constatés.

Évolutions récentes et perspectives

Le Code du travail malgache fait l'objet de révisions périodiques pour s'adapter aux évolutions économiques et sociales. Les dernières modifications concernent notamment à *vérifier* : dispositions relatives au télétravail, protection des données personnelles des salariés.

Avec 256 offres d'emploi actuellement recensées sur le marché malgache, l'application effective du Code du travail reste un enjeu majeur pour le développement économique du pays et l'amélioration des conditions de travail.

Droits des travailleurs à Madagascar : Guide complet 2024

Madagascar dispose d'un cadre juridique spécifique régissant les droits des travailleurs, principalement défini par le **Code du travail de 2003 (Loi n° 2003-044)** et ses textes d'application. Dans un contexte où 256 offres d'emploi sont actuellement disponibles sur le marché formel, il est essentiel de connaître ses droits fondamentaux en tant que salarié.

Cadre juridique général des droits des travailleurs

Le droit du travail malgache s'appuie sur plusieurs textes fondamentaux :

- **Code du travail de 2003 (Loi n° 2003-044)** : texte principal régissant les relations de travail
- **Constitution de 2010** : garantit les droits fondamentaux au travail
- **Conventions OIT ratifiées** : Madagascar a ratifié 8 conventions fondamentales de l'OIT
- **Décrets d'application** : précisent les modalités d'application du Code du travail

Liberté syndicale et droits collectifs

Droit de constituer des syndicats

La **liberté syndicale** est garantie par l'article 6 de la Constitution malgache et développée dans le Code du travail. Les travailleurs jouissent des droits suivants :

- Création libre de syndicats sans autorisation préalable
- Adhésion libre à un syndicat de son choix
- Protection contre les discriminations syndicales
- Droit de grève dans le respect de la procédure légale

Représentation du personnel

Dans les entreprises de plus de **50 salariés**, l'employeur doit permettre l'élection de :

- **Délégués du personnel** : 1 titulaire et 1 suppléant pour 50 à 100 salariés
- **Comité d'entreprise** : obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés
- **Délégués syndicaux** : désignés par les organisations syndicales représentatives

Négociation collective

Le Code du travail prévoit trois niveaux de négociation :

1. **Conventions collectives nationales** par secteur d'activité
2. **Accords d'entreprise** adaptant les conditions locales
3. **Contrats individuels** ne pouvant déroger défavorablement aux conventions

Principe d'égalité et non-discrimination

Égalité de traitement

L'**article 147 du Code du travail** prohibe toute discrimination fondée sur :

- Le sexe et la situation matrimoniale
- La race, la couleur et l'origine ethnique
- Les opinions politiques et syndicales
- Les croyances religieuses
- L'origine sociale
- Le handicap (sous réserve d'aptitude au poste)

Égalité professionnelle femmes-hommes

Madagascar a adopté des dispositions spécifiques concernant :

- **Égalité salariale** : "à travail égal, salaire égal" (article 83 du Code du travail)
- **Protection de la maternité** : 14 semaines de congé maternité rémunéré
- **Interdiction du travail de nuit** pour les femmes enceintes ou allaitantes
- **Temps d'allaitement** : 1 heure par jour pendant 15 mois

Protection contre le harcèlement

Le Code pénal malgache (articles à *vérifier*) sanctionne :

- Le harcèlement moral au travail
- Le harcèlement sexuel
- Les violences physiques ou psychologiques

Protection sociale et droits à la sécurité

Sécurité sociale

Tous les salariés relèvent obligatoirement de la **Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS)** qui couvre :

- **Accidents du travail et maladies professionnelles** : prise en charge à 100%
- **Prestations familiales** : allocation familiale de à vérifier MGA par enfant
- **Pension de retraite** : à partir de 60 ans avec 15 ans de cotisation minimum
- **Pension d'invalidité** : en cas d'incapacité permanente

Cotisations sociales

Les taux de cotisation sont répartis comme suit :

- **Employeur** : 13% du salaire brut
- **Salarié** : 1% du salaire brut
- **Plafond de cotisation** : à vérifier MGA mensuels

Hygiène et sécurité au travail

L'employeur a l'obligation légale de :

- Assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs
- Fournir les équipements de protection individuelle
- Former les salariés aux risques du poste
- Déclarer les accidents du travail dans les **48 heures**
- Mettre en place un comité d'hygiène et de sécurité (entreprises de plus de 50 salariés)

Droits liés au temps de travail

Durée légale du travail

Le Code du travail fixe les limites suivantes :

- **40 heures par semaine** maximum
- **8 heures par jour** maximum
- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives minimum
- **Heures supplémentaires** : majorées de 30% les 8 premières heures, 50% au-delà

Congés payés

Les droits aux congés sont définis comme suit :

- **Congés annuels** : 2,5 jours ouvrables par mois travaillé
- **Jours fériés** : 13 jours fériés légaux à Madagascar
- **Congés exceptionnels** : mariage (3 jours), décès (3 à 8 jours selon le lien de parenté)

Protection contre le licenciement abusif

Procédure disciplinaire

Avant tout licenciement pour motif personnel, l'employeur doit respecter :

1. **Convocation à un entretien préalable** par lettre recommandée
2. **Entretien contradictoire** avec possibilité d'assistance
3. **Notification de la décision** motivée par écrit
4. **Préavis** : 8 jours à 3 mois selon l'ancienneté

Indemnités de licenciement

En cas de licenciement économique, le salarié a droit à :

- **Indemnité de licenciement** : 10 jours de salaire par année d'ancienneté
- **Indemnité de préavis** si dispense de préavis
- **Indemnité compensatrice de congés payés** non pris

Recours et défense des droits

Instances compétentes

En cas de litige, les salariés peuvent saisir :

- **Inspection du travail** : conciliation et contrôle du respect de la législation
- **Tribunal du travail** : compétent pour les litiges individuels
- **Cour d'appel** : recours contre les décisions du tribunal
- **Cour de cassation** : contrôle de légalité

Prescription des actions

Les actions en justice se prescrivent par :

- **3 ans** : pour les salaires et accessoires
- **1 an** : pour les actions en dommages-intérêts
- **30 jours** : pour contester un licenciement

Ces droits fondamentaux constituent le socle de protection des 256 opportunités d'emploi disponibles sur le marché malgache. Leur connaissance permet aux travailleurs de faire valoir leurs prérogatives et aux employeurs de respecter leurs obligations légales.

Types de contrats de travail à Madagascar : CDI, CDD et stages

Le cadre juridique des contrats de travail à Madagascar

Le droit du travail malgache est régi par la **Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004** portant Code du travail, modifiée par plusieurs textes ultérieurs. Ce code définit les différents types de contrats de travail autorisés dans le pays et leurs modalités d'application.

Les entreprises présentes à Madagascar doivent respecter ces dispositions légales, qu'il s'agisse de sociétés locales ou d'investisseurs étrangers implantés dans les zones franches ou le secteur minier.

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Caractéristiques du CDI malgache

Le CDI constitue la forme normale et générale de la relation de travail selon l'article 20 du Code du travail malgache. Il présente les caractéristiques suivantes :

- **Durée** : Sans limitation de temps
- **Période d'essai** : Maximum 8 jours pour les ouvriers, 1 mois pour les employés, 3 mois pour les cadres
- **Préavis de rupture** : 8 jours à 3 mois selon la catégorie professionnelle
- **Indemnité de licenciement** : 10 jours de salaire par année de service après 5 ans d'ancienneté

Obligations de l'employeur

L'employeur doit :

1. Déclarer le salarié auprès de la **Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS)**
2. Respecter le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) fixé à **168 000 MGA** par mois (à vérifier - dernière mise à jour)
3. Fournir un bulletin de paie conforme
4. Respecter la durée légale du travail de 40 heures par semaine

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Conditions de recours au CDD

Selon l'article 22 du Code du travail, le CDD ne peut être conclu que dans des cas limitativement énumérés :

- Remplacement d'un salarié temporairement absent
- Accroissement temporaire d'activité
- Travaux saisonniers ou campagnes
- Emplois à caractère temporaire
- Emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI

Durée et renouvellement

Les règles de durée du CDD à Madagascar sont :

- **Durée maximale initiale** : 2 ans
- **Renouvellement** : Une seule fois pour une durée qui, ajoutée à la durée initiale, ne peut excéder 2 ans
- **Succession de CDD** : Délai de carence d'un tiers de la durée du contrat précédent

Fin du CDD et indemnités

À l'échéance du CDD, le salarié perçoit :

- Une **indemnité de fin de contrat** égale à 7% de la rémunération brute totale
- Une **indemnité compensatrice de congés payés** si applicable

Les contrats de stage

Cadre légal des stages

Le stage à Madagascar est encadré par des dispositions spécifiques qui distinguent :

- Les **stages de formation professionnelle** dans le cadre scolaire ou universitaire
- Les **stages d'insertion professionnelle** pour les jeunes diplômés
- Les **stages de perfectionnement** pour les professionnels

Obligations légales

Les stages doivent respecter certaines conditions :

1. **Convention tripartite** : Entre le stagiaire, l'organisme de formation et l'entreprise
2. **Durée maximale** : 6 mois renouvelable une fois (à vérifier selon le type de stage)
3. **Gratification** : Obligatoire au-delà de 2 mois consécutifs, montant minimum à vérifier
4. **Encadrement pédagogique** : Désignation d'un tuteur en entreprise

Le travail temporaire et l'intérim

Réglementation du travail temporaire

Le travail temporaire à Madagascar est autorisé mais strictement encadré. Les **entreprises de travail temporaire** doivent obtenir un agrément du Ministère du Travail.

Conditions de recours

Le recours à l'intérim n'est autorisé que pour :

- Le remplacement d'un salarié absent
- L'accroissement temporaire d'activité
- Les emplois à caractère saisonnier
- Les secteurs d'activité définis par voie réglementaire

Droits du travailleur temporaire

Le travailleur temporaire bénéficie :

- Du même salaire que les salariés permanents à poste équivalent
- Des mêmes conditions de travail et de sécurité
- D'une **indemnité de précarité** en fin de mission (montant à vérifier)
- De la formation professionnelle

Spécificités sectorielles

Zones franches

Les entreprises des zones franches bénéficient de certaines dérogations au droit commun du travail, notamment concernant :

- Les horaires de travail
- Le travail de nuit des femmes
- Certaines modalités de rupture du contrat

Secteur minier

Le secteur minier applique des conventions collectives spécifiques qui peuvent prévoir :

- Des durées de CDD adaptées aux cycles d'exploitation
- Des indemnités majorées
- Des conditions particulières de logement et transport

Contrôle et sanctions

Inspection du travail

L'inspection du travail malgache contrôle le respect des dispositions relatives aux contrats de travail. Les infractions peuvent donner lieu à :

- **Amendes administratives** de 50 000 à 500 000 MGA (montants à vérifier)
- **Sanctions pénales** en cas de récidive
- **Requalification** automatique des CDD irréguliers en CDI

Recours juridictionnels

Les litiges relatifs aux contrats de travail relèvent de la compétence des **tribunaux de travail** présents dans les principales villes de Madagascar. Les salariés peuvent également saisir l'inspection du travail pour médiation.

Note : Certaines dispositions spécifiques et montants mentionnés dans cet article sont à vérifier auprès des textes officiels les plus récents, le droit du travail malgache ayant fait l'objet de plusieurs modifications ces dernières années.

Salaire minimum et grilles salariales à Madagascar en 2024

Le système de salaire minimum à Madagascar

Madagascar dispose d'un système de salaire minimum légal régi par le **Code du Travail malgache** (Loi n° 2003-044). Le pays applique deux types de salaires minimums selon le secteur d'activité : le SMIG pour l'industrie et les services, et le SMAG pour l'agriculture.

Définitions et champ d'application

- **SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti)** : applicable aux secteurs industriel, commercial et des services
- **SMAG (Salaire Minimum Agricole Garanti)** : applicable exclusivement au secteur agricole
- Ces minimums s'appliquent à tous les travailleurs salariés, quelle que soit leur nationalité

Montants actuels des salaires minimums

SMIG - Secteur industriel et services

Le montant du SMIG à Madagascar est fixé à **200 000 MGA par mois** (à vérifier pour 2024). Ce montant correspond environ à 45-50 USD selon le taux de change en vigueur.

SMAG - Secteur agricole

Le SMAG est généralement fixé à un niveau inférieur au SMIG, soit environ **180 000 MGA par mois** (à vérifier). Cette différenciation reflète les spécificités économiques du secteur agricole malgache.

Modalités de révision

- Les salaires minimums sont révisés périodiquement par décret
- La révision prend en compte l'évolution du coût de la vie et la situation économique
- La dernière révision significative date de 2022 (à vérifier)

Classifications professionnelles et coefficients

Système de classification

Le système salarial malgache utilise une grille de coefficients hiérarchiques qui détermine les rémunérations minimales par catégorie professionnelle :

1. **Catégorie I - Manœuvres et ouvriers non qualifiés** : Coefficient 100 (salaire de base)
2. **Catégorie II - Ouvriers qualifiés et employés** : Coefficient 120-150
3. **Catégorie III - Agents de maîtrise et techniciens** : Coefficient 180-250
4. **Catégorie IV - Cadres et ingénieurs** : Coefficient 300 et plus

Application des coefficients

Le salaire minimum de chaque catégorie est calculé en appliquant le coefficient au salaire de base (SMIG ou SMAG). Par exemple :

- Ouvrier qualifié (coeff. 120) : $200\ 000\ \text{MGA} \times 1,20 = 240\ 000\ \text{MGA}$ minimum
- Technicien (coeff. 200) : $200\ 000\ \text{MGA} \times 2,00 = 400\ 000\ \text{MGA}$ minimum

Grilles salariales par secteur

Secteur textile et confection

Secteur majeur de l'économie malgache, notamment dans les zones franches :

- **Ouvrier débutant** : SMIG (200 000 MGA)
- **Ouvrier expérimenté** : 220 000 - 280 000 MGA
- **Chef d'équipe** : 350 000 - 450 000 MGA
- **Superviseur** : 500 000 - 700 000 MGA

Secteur minier

Secteur stratégique avec des rémunérations généralement supérieures :

- **Ouvrier minier** : 250 000 - 350 000 MGA
- **Technicien minier** : 400 000 - 600 000 MGA
- **Ingénieur junior** : 800 000 - 1 200 000 MGA
- **Ingénieur senior** : 1 500 000 - 2 500 000 MGA

Fonction publique

La fonction publique malgache applique une grille indiciaire spécifique :

1. **Catégorie A** (agents d'exécution) : indices 350-450
2. **Catégorie B** (agents de collaboration) : indices 500-650

3. **Catégorie C** (agents de conception) : indices 700-900
4. **Hors catégorie** (hauts fonctionnaires) : indices 1000+

Secteur bancaire et assurances

Secteur offrant des rémunérations attractives :

- **Employé bancaire débutant** : 300 000 - 450 000 MGA
- **Chargé de clientèle** : 500 000 - 800 000 MGA
- **Cadre bancaire** : 1 000 000 - 2 000 000 MGA

Dispositions légales et contrôle

Obligations de l'employeur

Selon le Code du Travail malgache :

- Respect impératif des salaires minimums légaux
- Paiement régulier au maximum tous les 30 jours
- Remise obligatoire d'un bulletin de paie détaillé
- Déclaration des salaires auprès des organismes sociaux (CNaPS, OSTIE)

Sanctions en cas de non-respect

Les violations du salaire minimum sont sanctionnées par :

- Amendes administratives de 50 000 à 500 000 MGA
- Obligation de régularisation rétroactive
- Sanctions pénales en cas de récidive

Contrôle et inspection

Le contrôle du respect des salaires minimums est assuré par :

- L'Inspection du Travail du Ministère de l'Emploi
- Les délégués du personnel dans les entreprises
- Les syndicats professionnels

Évolutions récentes et perspectives

Négociations tripartites

Madagascar organise régulièrement des négociations tripartites (gouvernement, patronat, syndicats) pour ajuster les salaires minimums. La dernière session importante a eu lieu en 2023 (à vérifier).

Défis actuels

- Écart important entre salaire minimum et coût de la vie dans certaines régions
- Nécessité d'harmoniser les pratiques entre secteur formel et informel
- Pression inflationniste sur les prix des biens de première nécessité

Note importante : Les montants mentionnés sont indicatifs et peuvent évoluer. Il est recommandé de vérifier les derniers décrets officiels auprès du Ministère de l'Emploi de Madagascar pour obtenir les chiffres les plus récents.



Heures de travail et congés à Madagascar : guide du droit du travail

Cadre légal du temps de travail à Madagascar

Le droit du travail malgache est principalement régi par le **Code du Travail de 2003 (Loi n° 2003-044)** et ses textes d'application. Cette législation définit précisément les règles relatives aux heures de travail, aux congés et aux jours fériés applicables sur l'ensemble du territoire national.

Le respect de ces dispositions est contrôlé par l'Inspection du Travail, rattachée au Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et Professionnel.

Durée légale du travail

Temps de travail hebdomadaire

Selon l'article 73 du Code du Travail malgache, la **durée légale du travail est fixée à 40 heures par semaine** pour tous les secteurs d'activité, réparties sur 6 jours maximum.

- Durée journalière maximale : **8 heures par jour**
- Durée hebdomadaire légale : **40 heures**
- Répartition : maximum 6 jours de travail par semaine
- Repos hebdomadaire minimum : **24 heures consécutives**

Aménagement du temps de travail

Le Code du Travail prévoit des possibilités d'aménagement :

- **Modulation horaire** : répartition différente sur la semaine avec accord de l'Inspection du Travail
- **Horaires individualisés** : possibles dans certains secteurs avec maintien de la durée hebdomadaire
- **Travail posté** : organisation spécifique pour les entreprises fonctionnant en continu

Pauses et repos journalier

La législation malgache impose :

- **Pause déjeuner obligatoire** : minimum 1 heure, non comprise dans le temps de travail
- **Pause de 15 minutes** : recommandée pour toute période de 4 heures consécutives
- **Repos entre deux journées** : minimum 12 heures consécutives

Heures supplémentaires

Définition et seuils

Constituent des heures supplémentaires selon l'article 74 du Code du Travail :

- Toute heure effectuée **au-delà de 40 heures par semaine**
- Toute heure effectuée **au-delà de 8 heures par jour**
- Le travail effectué **les jours de repos hebdomadaire**
- Le travail effectué **les jours fériés**

Taux de majoration des heures supplémentaires

Les taux de majoration applicables sont :

1. **25% de majoration** : pour les heures supplémentaires en jours ouvrables (41ème à 48ème heure)
2. **50% de majoration** : pour les heures supplémentaires au-delà de 48 heures par semaine
3. **50% de majoration** : pour le travail de nuit (entre 22h et 5h)
4. **100% de majoration** : pour le travail les dimanches et jours fériés

Contingent annuel et autorisations

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à **120 heures par salarié et par an**. Au-delà de ce contingent, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'Inspection du Travail.

Congés payés annuels

Durée des congés payés

Selon l'article 89 du Code du Travail, tout salarié a droit à :

- **2,5 jours ouvrables par mois** de service effectif
- Soit **30 jours ouvrables** pour une année complète de travail
- **Congés supplémentaires d'ancienneté** : 1 jour par période de 5 ans d'ancienneté (à vérifier selon les conventions collectives)

Acquisition et prise des congés

Les modalités d'acquisition sont les suivantes :

- **Période de référence** : du 1er janvier au 31 décembre
- **Acquisition progressive** : 2,5 jours par mois travaillé

- **Prise des congés** : entre le 1er janvier et le 30 avril de l'année suivante
- **Fractionnement possible** : avec accord de l'employeur

Indemnisation des congés payés

L'indemnité de congé payé est calculée selon la règle du **dixième du salaire brut** perçu pendant la période de référence, ou selon la **méthode du maintien de salaire** si elle est plus favorable au salarié.

Jours fériés légaux

Liste des jours fériés chômés et payés

Madagascar reconnaît les jours fériés suivants :

1. **1er janvier** : Nouvel An
2. **29 mars** : Journée des Martyrs (à vérifier)
3. **Lundi de Pâques** : variable selon le calendrier
4. **1er mai** : Fête du Travail
5. **Ascension** : variable selon le calendrier
6. **Lundi de Pentecôte** : variable selon le calendrier
7. **26 juin** : Fête de l'Indépendance
8. **15 août** : Assomption
9. **1er novembre** : Toussaint
10. **25 décembre** : Noël

Rémunération des jours fériés

Les règles applicables sont :

- **Jours fériés chômés** : maintien intégral du salaire
- **Travail un jour férié** : rémunération majorée de 100%
- **Jour férié tombant un dimanche** : reporté au lundi suivant (à vérifier)

Congés spéciaux

Congés pour événements familiaux

Le Code du Travail prévoit des congés exceptionnels :

- **Mariage du salarié** : 3 jours ouvrables

- **Naissance ou adoption** : 3 jours ouvrables
- **Décès du conjoint ou d'un enfant** : 3 jours ouvrables
- **Décès des parents** : 2 jours ouvrables (à vérifier)

Congé de maternité

Les salariées ont droit à :

- **14 semaines de congé maternité** au total
- **6 semaines avant l'accouchement** (minimum 2 semaines obligatoires)
- **8 semaines après l'accouchement** (obligatoires)
- **Indemnisation** : prise en charge par la sécurité sociale (CNAPS)

Contrôle et sanctions

Obligations de l'employeur

Les employeurs doivent :

- **Tenir un registre des heures** de travail et des congés
- **Afficher les horaires de travail** dans l'établissement
- **Déclarer les heures supplémentaires** à l'Inspection du Travail
- **Respecter les plafonds légaux** d'heures supplémentaires

Sanctions en cas de non-respect

Le non-respect des dispositions relatives au temps de travail expose l'employeur à :

- **Amendes administratives** de 50 000 à 500 000 MGA (à vérifier)
- **Païement des heures supplémentaires** avec majoration
- **Dommages et intérêts** en cas de contentieux
- **Sanctions pénales** en cas de récidive

Note : Certaines dispositions spécifiques peuvent varier selon les conventions collectives sectorielles. Il est recommandé de consulter la convention applicable à votre secteur d'activité.

Licenciement et indemnités à Madagascar : guide complet

Le cadre juridique du licenciement à Madagascar

Le licenciement à Madagascar est encadré par la **Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail**. Cette loi définit les procédures obligatoires, les motifs valables de licenciement et les indemnités dues aux salariés.

Le Code du travail malgache distingue plusieurs types de licenciement et impose des obligations strictes aux employeurs pour protéger les droits des travailleurs.

Les motifs de licenciement autorisés

Licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel doit être fondé sur des causes réelles et sérieuses :

- Faute professionnelle grave ou répétée
- Insuffisance professionnelle avérée
- Inaptitude physique constatée par la médecine du travail
- Refus de modification du contrat de travail

Licenciement pour motif économique

Les motifs économiques reconnus par le Code du travail incluent :

- Difficultés économiques de l'entreprise
- Mutations technologiques
- Restructuration nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
- Cessation d'activité de l'entreprise

Les procédures de licenciement obligatoires

Procédure disciplinaire préalable

Pour un licenciement disciplinaire, l'employeur doit respecter les étapes suivantes :

1. **Convocation à un entretien préalable** : minimum 48 heures à l'avance

2. **Entretien avec le salarié** : possibilité d'assistance par un représentant du personnel
3. **Notification écrite** : envoi de la lettre de licenciement motivée
4. **Respect du préavis** : sauf en cas de faute lourde

Autorisation administrative

Certains licenciements nécessitent une autorisation préalable de l'Inspecteur du travail :

- Licenciement des représentants du personnel
- Licenciement des délégués syndicaux
- Licenciement collectif de plus de 10 salariés (à vérifier)

Les durées de préavis selon le Code du travail

Les durées de préavis varient selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle du salarié :

Pour les employés et ouvriers

- **Moins de 6 mois d'ancienneté** : 8 jours
- **De 6 mois à 2 ans** : 1 mois
- **Plus de 2 ans** : 2 mois

Pour les cadres et agents de maîtrise

- **Moins de 2 ans d'ancienneté** : 1 mois
- **Plus de 2 ans** : 3 mois

Note : Ces durées peuvent être réduites en cas de faute grave ou augmentées par convention collective.

Calcul des indemnités de licenciement

Indemnité légale de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée selon l'ancienneté du salarié :

- **De 1 à 5 ans d'ancienneté** : 10 jours de salaire par année
- **De 5 à 10 ans** : 15 jours de salaire par année
- **Plus de 10 ans** : 20 jours de salaire par année

Le salaire de référence correspond à la moyenne des 12 derniers mois précédant le licenciement.

Indemnité compensatrice de préavis

Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, il doit verser une indemnité équivalente au salaire correspondant à la durée du préavis non effectué.

Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit au paiement de ses congés acquis et non pris, calculés au taux de **2,5 jours ouvrables par mois de service effectif**.

Cas particuliers et exonérations

Licenciement pour faute lourde

En cas de faute lourde, le salarié perd le droit :

- Au préavis
- À l'indemnité de licenciement
- Mais conserve le droit aux congés payés acquis

Période d'essai

Durant la période d'essai, aucune indemnité n'est due, mais un préavis réduit s'applique :

- **Employés/Ouvriers** : 24 heures
- **Cadres** : 8 jours (à vérifier)

Les recours possibles pour le salarié

Recours amiable

Le salarié peut d'abord tenter une résolution amiable via :

- L'Inspecteur du travail territorialement compétent
- La médiation des organisations syndicales
- Les représentants du personnel

Recours contentieux

En cas d'échec de la conciliation, le salarié dispose de **3 ans** pour saisir le tribunal du travail compétent.

Sanctions en cas de licenciement abusif

Si le tribunal reconnaît le licenciement comme abusif, l'employeur peut être condamné à :

- Des dommages-intérêts équivalent à 1 à 12 mois de salaire

- Le paiement des indemnités non versées
- La réintégration du salarié (rare en pratique)

Obligations de l'employeur lors du licenciement

Remise des documents obligatoires

L'employeur doit fournir au salarié licencié :

- **Certificat de travail** : mentionnant les dates d'emploi et la nature du poste
- **Solde de tout compte** : détaillant les sommes versées
- **Attestation pour la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS)**

Délai de paiement

Toutes les sommes dues doivent être versées **au plus tard le dernier jour de présence** du salarié dans l'entreprise.

Note : Ce guide présente les dispositions générales du Code du travail malgache. Il est recommandé de consulter un avocat spécialisé ou l'Inspecteur du travail pour des situations spécifiques, notamment en cas de conventions collectives particulières.

Sécurité sociale et assurance maladie à Madagascar : guide complet

Vue d'ensemble du système de sécurité sociale malgache

Le système de sécurité sociale à Madagascar est régi principalement par la **Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004** portant Code du travail et par diverses lois spécifiques aux organismes de protection sociale. Le système comprend plusieurs régimes distincts selon le statut professionnel des bénéficiaires.

Les principaux organismes gestionnaires sont :

- **CNaPS** (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale) pour les salariés du secteur privé
- **OSTIE** (Office des Soins et des Traitements Intégrés des Employés) pour les fonctionnaires
- **CMU** (Couverture Maladie Universelle) en cours de déploiement

Régime de sécurité sociale des salariés (CNaPS)

Champ d'application et affiliation

La CNaPS couvre obligatoirement tous les salariés du secteur privé, y compris les travailleurs domestiques et les apprentis. L'affiliation est automatique dès l'embauche pour tout contrat de travail d'une durée minimale de **3 mois**.

Sont également couverts :

- Les gérants majoritaires de SARL
- Les dirigeants d'entreprises individuelles employant au moins un salarié
- Les travailleurs à domicile
- Les marins pêcheurs

Cotisations sociales

Les taux de cotisation CNaPS sont répartis comme suit (à vérifier pour les taux actuels) :

- **Prestations familiales** : 5% du salaire brut (entièrement à la charge de l'employeur)
- **Accident du travail et maladie professionnelle** : 1% du salaire brut (employeur)
- **Pension de retraite** : 13% du salaire brut (8% employeur, 5% salarié)

Le plafond de cotisation est fixé à **2 000 000 MGA par mois** (à vérifier).

Prestations servies par la CNaPS

Prestations familiales

- **Allocations familiales** : versées pour les enfants de moins de 18 ans (21 ans si étudiant)
- **Prime de naissance** : allocation forfaitaire à la naissance
- **Allocation de maternité** : 14 semaines de congé indemnisé

Prestations de retraite

- **Pension de vieillesse** : à partir de 60 ans avec 15 années de cotisation minimum
- **Pension d'invalidité** : en cas d'incapacité permanente supérieure à 66%
- **Pension de survivant** : pour les ayants droit du défunt

Accidents du travail et maladies professionnelles

- Prise en charge des frais médicaux
- Indemnités journalières d'incapacité temporaire
- Rente d'incapacité permanente
- Capital décès et rente aux ayants droit

Assurance maladie à Madagascar

Régime OSTIE pour les fonctionnaires

L'OSTIE couvre les fonctionnaires et agents de l'État depuis sa création par **Ordonnance n° 62-110 du 1er octobre 1962**. Le régime a été réformé par la **Loi n° 2007-036 du 14 janvier 2008**.

Prestations OSTIE :

- **Soins médicaux** : remboursement à hauteur de 80% des frais
- **Médicaments** : prise en charge selon une liste positive
- **Hospitalisation** : couverture dans les établissements conventionnés
- **Maternité** : prise en charge complète des frais d'accouchement

Les cotisations OSTIE sont de **2,5% du salaire** (1,5% employeur, 1% agent) avec un plafond mensuel de **1 500 000 MGA** (à vérifier).

Assurance maladie du secteur privé

Le secteur privé ne bénéficie pas d'un régime obligatoire d'assurance maladie comparable à l'OSTIE. Les options disponibles sont :

- **Assurances privées** : contrats individuels ou collectifs d'entreprise
- **Mutuelles de santé** : organismes à but non lucratif
- **Systèmes communautaires** : micro-assurance santé

Couverture Maladie Universelle (CMU)

Madagascar développe progressivement un système de Couverture Maladie Universelle depuis la **Loi n° 2015-016 du 2 septembre 2015** instituant la CMU.

Objectifs et déploiement

La CMU vise à :

- Couvrir l'ensemble de la population malgache
- Réduire les inégalités d'accès aux soins
- Protéger les ménages contre le risque financier lié à la maladie

Le déploiement se fait par phases pilotes dans certaines régions avant généralisation nationale (statut actuel à vérifier).

Financement et prestations CMU

Le financement combine :

- Cotisations des bénéficiaires (selon revenus)
- Subventions de l'État
- Contributions des collectivités territoriales
- Aide internationale

Paquet de soins CMU (à vérifier pour le contenu exact) :

- Consultations médicales
- Médicaments essentiels
- Soins obstétricaux et néonataux
- Hospitalisation de base

Travailleurs indépendants et régimes spéciaux

Régime des non-salariés

Les travailleurs indépendants peuvent s'affilier volontairement à la CNaPS pour bénéficier :

- De la pension de retraite
- Des prestations familiales (sous conditions)
- De la couverture accidents du travail adaptée

Les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire ou sur les revenus déclarés.

Professions libérales

Certaines professions libérales disposent de caisses spécifiques :

- Médecins et professionnels de santé
- Avocats et notaires
- Experts-comptables

Procédures et formalités

Immatriculation et déclarations

Les employeurs doivent :

1. **S'immatriculer** auprès de la CNaPS dans les 30 jours suivant l'embauche du premier salarié
2. **Déclarer les salariés** individuellement avec remise de carte d'assuré social
3. **Déclarer mensuellement** les salaires et verser les cotisations
4. **Signaler** tout changement de situation (embauche, départ, modification de salaire)

Contrôle et sanctions

Le non-respect des obligations sociales expose à :

- **Pénalités de retard** : 1,5% par mois de retard (à vérifier)
- **Majorations** pour défaut ou retard de déclaration
- **Sanctions pénales** en cas de fraude ou récidive
- **Responsabilité civile** envers les salariés lésés

Perspectives d'évolution

Le système de protection sociale malgache connaît des réformes importantes :

- **Harmonisation des régimes** entre public et privé
- **Extension de la CMU** à l'ensemble du territoire
- **Digitalisation** des procédures et télé-déclarations
- **Amélioration du recouvrement** des cotisations

Ces évolutions visent à renforcer la couverture sociale de la population active et à améliorer l'efficacité du système dans un contexte économique où 256 offres d'emploi formelles seulement sont actuellement disponibles sur les plateformes de recrutement principales.



Syndicats et représentation des salariés à Madagascar

Cadre légal de la liberté syndicale à Madagascar

La liberté syndicale à Madagascar trouve son fondement dans la **Constitution de 2010** et le **Code du travail (Loi n° 2003-044)**. Ces textes garantissent aux travailleurs malgaches le droit de s'organiser et de défendre leurs intérêts professionnels.

Bases constitutionnelles et légales

L'article 26 de la Constitution malgache consacre expressément :

- Le droit de créer des syndicats
- Le droit d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat
- La protection contre toute discrimination syndicale
- Le droit de grève dans les conditions prévues par la loi

Le Code du travail, dans ses articles 150 à 179, précise les modalités d'exercice de ces droits fondamentaux. Madagascar a également ratifié les **Conventions n° 87 et 98 de l'OIT** relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective.

Constitution et fonctionnement des syndicats

Conditions de création

Selon l'article 151 du Code du travail, la constitution d'un syndicat professionnel requiert :

1. Un minimum de **7 membres fondateurs**
2. Le dépôt des statuts auprès du ministère chargé du Travail
3. La déclaration des dirigeants syndicaux
4. La publication au Journal Officiel de la République de Madagascar

Capacité juridique et patrimoine

Les syndicats malgaches jouissent de la personnalité civile et peuvent :

- Acquérir des biens mobiliers et immobiliers

- Ester en justice pour défendre les intérêts collectifs
- Conclure des conventions collectives
- Créer des œuvres sociales au profit des adhérents

Représentation du personnel dans l'entreprise

Délégués du personnel

Le Code du travail impose l'élection de délégués du personnel dans les entreprises employant **au moins 11 salariés**. Le nombre de délégués varie selon l'effectif :

- 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant
- 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 suppléants
- 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 suppléants
- Au-delà de 100 salariés : 1 délégué supplémentaire par tranche de 100 salariés

Comité d'entreprise

Les entreprises de **plus de 50 salariés** doivent constituer un comité d'entreprise composé de :

- Représentants élus du personnel (nombre variable selon l'effectif)
- Représentants de la direction
- Représentants syndicaux le cas échéant

Protection des représentants du personnel

L'article 166 du Code du travail prévoit une protection spéciale pour les représentants syndicaux :

- Autorisation préalable de l'Inspecteur du travail pour tout licenciement
- Maintien de la protection 6 mois après la fin du mandat
- Crédit d'heures mensuel pour l'exercice des fonctions syndicales

Droit de grève et conflits collectifs

Exercice du droit de grève

Le droit de grève est reconnu mais encadré par les articles 170 à 175 du Code du travail. Les conditions d'exercice incluent :

1. **Préavis de grève obligatoire** de 15 jours minimum
2. Épuisement préalable des procédures de conciliation

3. Respect des services minimums dans les secteurs essentiels
4. Caractère pacifique du mouvement

Secteurs soumis à restrictions

Certains secteurs font l'objet de limitations particulières (à vérifier les détails précis) :

- Services de sécurité publique
- Services hospitaliers d'urgence
- Services de distribution d'eau et d'électricité
- Transports publics urbains

Procédures de règlement des conflits

Le Code du travail prévoit plusieurs étapes obligatoires :

1. **Négociation directe** entre les parties
2. **Médiation** par l'Inspecteur du travail
3. **Arbitrage** par une commission tripartite si nécessaire

Négociation collective et conventions

Niveaux de négociation

La négociation collective s'organise à trois niveaux :

- **National** : accords interprofessionnels
- **Sectoriel** : conventions collectives de branche
- **Entreprise** : accords d'établissement

Contenu des conventions collectives

Les conventions peuvent porter sur :

- Classifications et grilles salariales
- Conditions de travail et horaires
- Formation professionnelle
- Protection sociale complémentaire
- Procédures disciplinaires

Principales centrales syndicales

Le paysage syndical malgache compte plusieurs organisations représentatives (à vérifier les données d'adhésion actuelles) :

- **FISEMA** (Fédération des Syndicats des Employés de Madagascar)
- **USAM** (Union des Syndicats Autonomes de Madagascar)
- **SEKRIMA** (Sekretan'ny Mpiasa Malagasy)
- Diverses fédérations sectorielles

Défis et perspectives

Taux de syndicalisation

Le taux de syndicalisation à Madagascar reste relativement faible, estimé à environ **15% des salariés du secteur formel** (à vérifier). Cette situation s'explique par :

- L'importance du secteur informel (plus de 80% des emplois)
- La méconnaissance des droits syndicaux
- Les pressions exercées par certains employeurs

Enjeux actuels

Les syndicats malgaches font face à plusieurs défis :

- Extension de la protection sociale aux travailleurs informels
- Amélioration des salaires face à l'inflation
- Renforcement du dialogue social tripartite
- Modernisation des relations de travail

Avec 256 offres d'emploi actuellement disponibles sur le marché du travail formel, le renforcement de la représentation syndicale demeure un enjeu crucial pour l'amélioration des conditions de travail à Madagascar.

Harcèlement et discrimination au travail à Madagascar : droits et recours

Cadre juridique de la protection contre le harcèlement et la discrimination

Madagascar dispose d'un arsenal juridique pour protéger les travailleurs contre le harcèlement et la discrimination en milieu professionnel. Le cadre légal principal repose sur :

- **La Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004** portant Code du Travail malagasy
- **La Constitution de la République de Madagascar** (article 8 sur l'égalité des droits)
- **La Loi n° 2007-023 du 20 août 2007** sur les droits et la protection des enfants
- **Les Conventions de l'OIT ratifiées** par Madagascar, notamment les Conventions n° 100 et 111

Le Code du Travail malagasy définit explicitement l'interdiction de toute forme de discrimination et établit les bases de la protection des salariés.

Types de harcèlement et discrimination interdits

Harcèlement moral

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail. Les manifestations incluent :

- Isolement du salarié de ses collègues
- Attribution de tâches dévalorisantes ou inutiles
- Critiques injustifiées et répétées
- Menaces ou intimidations verbales
- Surcharge ou privation de travail

Harcèlement sexuel

Le Code du Travail malagasy (article 4) interdit expressément le harcèlement sexuel, défini comme :

- Comportements à connotation sexuelle non désirés
- Chantage sexuel lié à l'emploi ou aux conditions de travail
- Création d'un environnement de travail intimidant ou humiliant

Discrimination interdite

L'article 5 du Code du Travail prohibe toute discrimination fondée sur :

1. La race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale
2. Le sexe
3. La religion ou les convictions politiques
4. L'origine sociale
5. L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat
6. Le handicap (sous réserve d'aptitude au poste)

Obligations de l'employeur

Prévention et protection

L'employeur a l'obligation légale de :

- **Assurer la sécurité physique et morale** de ses salariés (article 160 du Code du Travail)
- **Mettre en place des mesures préventives** contre le harcèlement et la discrimination
- **Former et sensibiliser** l'encadrement aux risques psychosociaux
- **Établir des procédures internes** de signalement et de traitement des plaintes

Sanctions disciplinaires

L'employeur doit sanctionner tout acte de harcèlement ou discrimination commis dans son entreprise. Les sanctions peuvent aller de l'avertissement au licenciement pour faute grave.

Recours pour les victimes

Procédures internes

Les victimes peuvent d'abord recourir aux mécanismes internes :

- Signalement auprès de la hiérarchie directe
- Saisine des représentants du personnel
- Utilisation des procédures internes de médiation
- Recours aux délégués syndicaux

Recours administratifs

Les victimes peuvent saisir :

- **L'Inspection du Travail** : compétente pour constater les infractions et ordonner des mesures correctives

- **Le Ministère du Travail** : pour signalement et suivi des dossiers
- **La Commission Nationale des Droits de l'Homme** (à vérifier)

Actions judiciaires

Deux voies sont possibles :

1. **Juridiction prud'homale** : pour les litiges liés au contrat de travail et demandes d'indemnisation
2. **Juridiction pénale** : pour les infractions pénales (harcèlement sexuel, violences, menaces)

Sanctions pénales et civiles

Sanctions pénales

Le Code Pénal malagasy prévoit des sanctions pour :

- **Harcèlement sexuel** : emprisonnement de 6 mois à 2 ans et amende de 500 000 à 4 000 000 MGA (à vérifier)
- **Violences et menaces** : selon la gravité des faits
- **Atteinte à la dignité** : sanctions prévues par le Code Pénal

Réparation civile

Les victimes peuvent obtenir :

- **Dommmages-intérêts** pour préjudice moral et matériel
- **Remboursement des frais médicaux** liés aux conséquences du harcèlement
- **Réintégration** en cas de licenciement abusif
- **Indemnités de licenciement** en cas de rupture du contrat

Protection des témoins et des victimes

Interdiction des représailles

Le Code du Travail interdit expressément :

- Toute sanction disciplinaire contre une victime de harcèlement
- Le licenciement d'un salarié ayant témoigné ou dénoncé des faits de harcèlement
- Toute mesure discriminatoire consécutive à un signalement

Mesures de protection

L'employeur doit prendre des mesures conservatoires :

- Séparation physique de la victime et de l'auteur présumé
- Mutation temporaire si nécessaire
- Accompagnement psychologique (à vérifier)

Spécificités du marché de l'emploi malagasy

Avec **256 offres d'emploi** actuellement disponibles sur les plateformes de recrutement, le marché du travail malagasy présente des défis particuliers :

- **Secteur informel important** : une grande partie de la main-d'œuvre échappe aux protections légales formelles
- **Faible syndicalisation** : limitant les recours collectifs
- **Méconnaissance des droits** : nécessitant des campagnes de sensibilisation
- **Ressources limitées** : contraignant l'accès à la justice pour certains travailleurs

Recommandations pratiques

Pour les salariés

- **Documenter** tous les incidents (dates, témoins, preuves écrites)
- **Signaler rapidement** les faits à la hiérarchie ou aux représentants du personnel
- **Conserver les preuves** : emails, SMS, témoignages écrits
- **Se faire accompagner** par un délégué syndical ou un avocat

Pour les employeurs

- **Élaborer une charte** de lutte contre le harcèlement et la discrimination
- **Former régulièrement** les managers et les RH
- **Mettre en place une procédure claire** de signalement et de traitement
- **Assurer un suivi** des mesures prises et de leur efficacité

La lutte contre le harcèlement et la discrimination au travail à Madagascar nécessite une mobilisation de tous les acteurs : employeurs, salariés, syndicats et pouvoirs publics. Malgré un cadre juridique existant, l'effectivité de la protection dépend largement de la mise en œuvre concrète des dispositifs légaux et de la sensibilisation des acteurs du monde du travail.

Droits des femmes au travail et congé maternité à Madagascar

Cadre légal des droits des femmes au travail

À Madagascar, les droits des femmes au travail sont régis principalement par le **Code du Travail malgache** (Loi n° 2003-044) et ses textes d'application. La Constitution de 2010 garantit également l'égalité des droits entre hommes et femmes dans tous les domaines, y compris professionnel.

Le pays a ratifié plusieurs conventions internationales pertinentes :

- Convention OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération (1962)
- Convention OIT n° 111 sur la discrimination dans l'emploi (1961)
- Convention OIT n° 183 sur la protection de la maternité
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

Protection de la maternité et congé maternité

Durée et conditions du congé maternité

Selon le Code du Travail malgache, les femmes salariées bénéficient d'un **congé de maternité de 14 semaines** réparties comme suit :

- 6 semaines avant l'accouchement (congé prénatal)
- 8 semaines après l'accouchement (congé postnatal)

En cas de complications médicales, ce congé peut être prolongé sur prescription médicale. Pour bénéficier de ce droit, la salariée doit justifier d'une **ancienneté minimale de 6 mois** dans l'entreprise.

Indemnisation du congé maternité

L'indemnisation du congé maternité à Madagascar fonctionne selon un système mixte :

1. **Prestations de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS)** : Les femmes affiliées perçoivent une indemnité journalière équivalente à *à vérifier* % du salaire de référence
2. **Complément employeur** : L'employeur doit maintenir la rémunération pendant toute la durée du congé

Protection de l'emploi

La législation malgache prévoit plusieurs mesures de protection :

- **Interdiction de licenciement** pendant la grossesse et jusqu'à 3 mois après le retour de congé maternité
- **Maintien du poste** ou d'un poste équivalent au retour
- **Conservation des avantages acquis** (ancienneté, promotion, etc.)

Conditions de travail spécifiques aux femmes

Travail de nuit

Le Code du Travail malgache régit strictement le travail de nuit des femmes :

- **Interdiction générale** du travail de nuit (entre 22h et 5h) sauf dérogations spéciales
- **Secteurs autorisés** : santé, hôtellerie, services essentiels avec autorisation préalable
- **Protection renforcée** des femmes enceintes et allaitantes

Travaux interdits ou réglementés

Certaines activités sont interdites ou limitées pour les femmes :

1. **Travaux souterrains** dans les mines et carrières
2. **Port de charges lourdes** supérieures à *à vérifier* kg
3. **Manipulation de produits toxiques** pendant la grossesse et l'allaitement
4. **Travaux exposant à des radiations** pour les femmes enceintes

Égalité salariale et non-discrimination

Principe d'égalité de rémunération

Le Code du Travail malgache consacre le principe "**à travail égal, salaire égal**" sans distinction de sexe. Cependant, des écarts persistent dans la pratique :

- Écart salarial moyen estimé à *à vérifier* % en défaveur des femmes
- Concentration des femmes dans certains secteurs moins rémunérés
- Sous-représentation aux postes de direction

Mécanismes de recours

En cas de discrimination salariale, plusieurs recours sont possibles :

1. **Inspection du Travail** : saisine gratuite pour enquête
2. **Tribunal du Travail** : action en justice pour réparation
3. **Négociation collective** : intervention syndicale

Harcèlement et violence au travail

La législation malgache reconnaît et sanctionne le harcèlement sexuel et moral au travail :

Définitions légales

- **Harcèlement sexuel** : comportements à connotation sexuelle non désirés
- **Harcèlement moral** : agissements répétés dégradant les conditions de travail

Sanctions prévues

- **Sanctions disciplinaires** : avertissement à licenciement
- **Sanctions pénales** : amendes et emprisonnement selon le Code pénal
- **Réparations civiles** : dommages-intérêts pour la victime

Conciliation vie professionnelle-familiale

Congés familiaux

Au-delà du congé maternité, les femmes bénéficient d'autres dispositifs :

- **Congés pour enfant malade** : à *vérifier* jours par an
- **Autorisations d'absence** pour suivi médical des enfants
- **Temps partiel** possible sur demande motivée

Allaitement au travail

Le Code du Travail prévoit des facilités pour l'allaitement :

- **Pauses allaitement** : 1 heure par jour pendant 12 mois
- **Local d'allaitement** obligatoire dans les entreprises de plus de 100 salariées
- **Aménagement d'horaires** possible sur demande

Contrôle et sanctions

Le respect des droits des femmes au travail est contrôlé par :

Acteurs du contrôle

1. **Inspection du Travail** : contrôles réguliers et sur plainte
2. **Médecine du travail** : surveillance de la santé des femmes enceintes
3. **Organisations syndicales** : veille et accompagnement

Sanctions encourues

Les employeurs contrevenant s'exposent à :

- **Amendes administratives** de à vérifier MGA
- **Sanctions pénales** en cas d'infractions graves
- **Domages-intérêts** en faveur des victimes
- **Fermeture administrative** en cas de récidive

Malgré ce cadre légal protecteur, l'application effective reste un défi à Madagascar, nécessitant une vigilance constante des autorités et des partenaires sociaux pour garantir l'égalité réelle entre hommes et femmes au travail.



Travail des jeunes à Madagascar : âge minimum et insertion

Cadre légal de l'âge minimum d'emploi

Madagascar a ratifié les conventions internationales sur le travail des enfants et dispose d'un cadre juridique spécifique régissant l'emploi des jeunes. Le **Code du travail malgache (Loi n° 2003-044)** établit les règles fondamentales concernant l'âge minimum d'emploi et les conditions de travail des mineurs.

Âge minimum légal

- **15 ans** : âge minimum général pour l'admission à l'emploi
- **18 ans** : âge minimum pour les travaux dangereux ou insalubres
- **14 ans** : âge minimum pour les travaux légers dans certaines conditions spécifiques
- **16 ans** : âge minimum pour les apprentissages professionnels

Ces dispositions sont conformes à la **Convention n° 138 de l'OIT** ratifiée par Madagascar en 2007 et à la **Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants** ratifiée en 2001.

Réglementation du travail des mineurs

Conditions générales d'emploi

Le travail des mineurs de 15 à 18 ans est autorisé sous certaines conditions strictement encadrées :

1. **Autorisation parentale obligatoire** pour tout contrat de travail
2. **Visite médicale préalable** et suivi médical régulier
3. **Limitation du temps de travail** : maximum 8 heures par jour et 40 heures par semaine
4. **Interdiction du travail de nuit** (entre 20h et 6h)
5. **Repos dominical obligatoire** et congés payés majorés

Travaux interdits aux mineurs

Le **Décret n° 2007-563** précise la liste des travaux dangereux interdits aux jeunes de moins de 18 ans :

- Travaux dans les mines et carrières
- Manipulation de produits chimiques dangereux

- Travaux exposant aux radiations
- Port de charges lourdes (plus de 15 kg pour les garçons, 10 kg pour les filles)
- Travail dans les bars, cabarets et lieux de spectacle après 22h
- Conduite d'engins et de machines dangereuses

Situation du travail des enfants à Madagascar

Statistiques nationales

Selon les dernières données disponibles du **Bureau International du Travail (2020)** :

- **28% des enfants de 5-17 ans** sont engagés dans le travail des enfants (à vérifier - données récentes)
- **Agriculture** : secteur concentrant 85% du travail des enfants
- **Mines artisanales** : environ 20 000 enfants concernés (à vérifier)
- **Travail domestique** : phénomène significatif, particulièrement pour les filles

Secteurs à risque

Les principales activités où le travail des enfants reste problématique :

1. **Agriculture de subsistance** : vanille, riz, cacao
2. **Pêche traditionnelle** dans les zones côtières
3. **Extraction minière artisanale** : mica, pierres précieuses
4. **Secteur informel urbain** : petit commerce, cireurs de chaussures

Programmes d'insertion professionnelle des jeunes

Dispositifs gouvernementaux

Programme HIMO (Haute Intensité de Main d'Œuvre)

Géré par le **Ministère des Travaux Publics**, ce programme vise l'insertion des jeunes dans les travaux d'infrastructure :

- Cible : jeunes de 18-35 ans
- Durée : contrats de 3 à 6 mois
- Rémunération : environ 120 000 MGA par mois (à vérifier)

Programme PROSPERER

Programme de soutien aux pôles de micro-entreprises rurales et aux économies régionales, incluant un volet jeunesse :

- Formation professionnelle de 3 à 6 mois
- Accompagnement à la création d'entreprise
- Microcrédits jusqu'à 2 millions MGA (à vérifier)

Initiatives du secteur privé

Programme d'apprentissage industriel

Plusieurs entreprises textiles et agroalimentaires proposent :

- Contrats d'apprentissage de 12 à 24 mois
- Alternance formation théorique / pratique
- Rémunération progressive de 80 000 à 150 000 MGA (à vérifier)

Formation technique et professionnelle

Centres de Formation Professionnelle (CFP)

Madagascar compte **47 CFP publics** (à vérifier) proposant :

- **Formations courtes** : 6 mois à 1 an
- **Formations longues** : 2 à 3 ans avec certificat professionnel
- **Spécialisations** : mécanique, électricité, couture, informatique, agriculture
- **Coût** : entre 50 000 et 200 000 MGA par an selon le centre (à vérifier)

Lycées Techniques

Le système éducatif propose également :

- Baccalauréat technique industriel
- Baccalauréat technique tertiaire
- Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) dans 15 spécialités

Défis et perspectives

Principaux obstacles

1. **Pauvreté** : nécessité économique poussant les familles vers le travail des enfants
2. **Accès à l'éducation** : insuffisance des infrastructures scolaires en milieu rural
3. **Contrôle insuffisant** : manque d'inspecteurs du travail (environ 30 pour tout le pays - à vérifier)
4. **Secteur informel dominant** : difficultés de régulation et de contrôle

Recommandations

- Renforcement des programmes de protection sociale
- Amélioration de l'accès à l'éducation de base
- Développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle
- Sensibilisation des employeurs et des familles
- Création d'opportunités d'emploi décent pour les jeunes

Note : Certaines données statistiques nécessitent une vérification auprès des sources officielles récentes (Institut National de la Statistique de Madagascar, Ministère du Travail).

