

REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA

Fitiavana – Tanindrazana – Fandrosoana

MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION REGIONALE DE LA
FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET
DES LOIS SOCIALES

SERVICE REGIONAL DU TRAVAIL ET DES
LOIS SOCIALES

ANALAMANGA

N° 1022 / DRFTLS / SRTLS / AG

Antananarivo le 01 JUL 2011

LE DIRECTEUR REGIONAL DE LA
FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL ET
DES LOIS SOCIALES

A

Monsieur le SG Adjoint S.M.OMA ✓

N/Réf : Votre lettre n° 01/06/2011/S.M.OMA du 28 juin 2011

Objet : Mode de paiement du salaire

Monsieur,

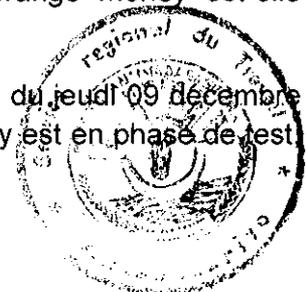
Faisant suite à votre lettre ci-dessus référencée, j'ai l'honneur de vous faire parvenir la présente ;

"Disposer de son salaire à son gré" au sens de l'article 6 de la convention internationale n° 95 suppose que l'employé est en droit de dépenser son salaire selon son bon vouloir et ce sans restriction ni droit de regard de son employeur. Il est interdit par exemple à l'employeur de remplacer le salaire de son employé par un bon d'achat ou de demander un compte rendu sur la manière dont son employé a dépensé son dû. Par conséquent, la référence que vous avez prise est inappropriée au problème que vous avez soulevé.

Le cas d'espèce a trait plutôt à l'application de l'article 5 de la convention citée supra laquelle dispose que « Le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé ».

Selon votre lettre, le procédé de paiement d'une partie de la rémunération par le biais de l'orange money est fortement contestée par les employés. Un certain nombre de questions méritent alors d'être répondu :

- les employés ont-ils été contraints d'accepter le paiement d'une partie du salaire via orange money ?
- la valeur de la rémunération (ou le pourcentage) à virer via orange money est-elle arbitrairement fixée par l'employeur ?
- comme il est marqué dans l'unique pièce jointe (lettre des délégués du jeudi 09 décembre 2010 laquelle ne comporte pas de signature), le service orange money est en phase de test



est-ce dire que les difficultés lors de la phase de lancement d'un produit nouveau persisteront-elles tout au long du cycle de vie de le dit produit pour justifier la réticence des employés ?

- le paiement via orange money prive-t-il l'employé d'une partie de sa rémunération (exemple : frais perçu par l'employeur lors de chaque virement) ?

Pour revenir à la question relative au procédé de paiement du salaire, il est de notre devoir de vous informer que l'employé n'a pas, comme vous l'insinuez, le droit absolu de choisir la domiciliation de son salaire. Eu égard, du l'actuel procédé de paiement de salaire (virement bancaire), il serait incongru de soulever l'article 63 de la loi n° 2003- 044 du 28 juillet 2004 portant code du travail lequel stipule que : « La paie est faite à intervalles réguliers, pendant les heures de travail et, sauf cas de force majeure, sur le lieu de travail ou au bureau de l'employeur lorsqu'il est voisin du lieu de travail ».

Autrement dit, il serait logique de militer pour un paiement en espèce du salaire (billetage) sur le lieu de travail et pendant les heures de travail. Mais dans ce cas, Orange Madagascar sera l'unique société de télécommunication à la pointe de la nouvelle technologie qui paiera le salaire de ses employés en espèce sur le lieu de travail.

La problématique soulevée par votre doléance réside dans le fait qu'il existe des employés qui renient, à tort ou à raison, au propre produit de son entreprise. A notre sens, il s'agit là d'une résistance à l'introduction d'un nouveau procédé de paiement d'une partie du salaire.

Les résistances aux changements sont toujours objectivement vérifiables et nous sollicitons les parties au contrat d'entamer une discussion franche et transparente sur le sujet litigieux. Si une quelconque discussion a déjà été entamée, nous demandons aux parties de nous transmettre une copie de tous les procès verbaux qui ont été établis à cet effet.

Pour terminer, l'Inspection du Travail renouvelle son appel au dialogue pour dénouer l'incompréhension et invite les parties à lui remettre tous les procès verbaux. En cas de non résolution du problème, l'Inspection du Travail pourrait enjoindre les parties à adopter le procédé de paiement de salaire tel qu'il est prévu par l'article 63 du code du travail avec tous ses conséquences. Vous comprendrez qu'une telle injonction serait nécessaire pour permettre aux employés de « disposer à son gré » de son salaire.

Comptant vous avoir répondu ;

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations les plus distinguées.

Copie :

- Le Directeur des Ressources Humaines
- Les Délégués du personnel

« Pour valoir information et prise de décision »

