

Direction Nationale
des Enseignements Supérieurs
et de la Recherche Scientifique

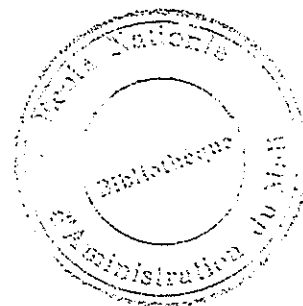
ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION (E. N.A. BAMAKO)

TITRE

Les Licenciements collectifs à travers
les Programmes d'Ajustement Structurel

Par

Sory I. SACKO



MEMOIRE DE FIN D'ETUDES

*Présenté pour l'obtention du Diplôme
de l'Ecole Nationale d'Administration
en Sciences Juridiques*

Directeur de Mémoire
Hamidou DIABATE
Docteur en Droit

Date de Soutenance

_____ Juin 1990

DEDICACE

Le présent mémoire qui consacre la fin de mes études à l'école Nationale d'Administration du Mali dans la section Sciences Juridiques est dédié à :

- Feu mon père, Moussa dit Bah Sacko dont l'affection et le soutien me manqueront à jamais
- Ma mère Mariam MAIGA véritable artisane de ma réussite scolaire
- Ma Grand Mère, Fatoumata SAMAKE
- Tonton Sayon COULIBALY pour ses sages conseils
- Mes Frères et Soeurs, Issa, Awa, Fatoumata, Coumba, El Hadji Makan, Moussa, Bah pour leur soutien matériel et moral
- A tous mes autres parents
- A tous mes Amis, qui de près ou de loin, m'ont apporté leur soutien.

R E M E R C I E M E N T S

Mes remerciements vont à l'endroit de :

- la Direction de l'école nationale d'administration et tout le corps professoral

- Particulièrement à Messieurs

Amidou DIABATE, mon Directeur de Mémoire pour son entière disponibilité et son précieux concours qui m'ont été très bénéfiques.

- Monsieur Bouno Sama COULIBALY, Directeur National de l'emploi, du travail et de la Sécurité Sociale

- Monsieur Salif DIALLO du Bureau des Entreprises Publiques

- Monsieur Mamadou DIAKITE Secrétaire Général de l'Assemblée Nationale du Mali

- Du personnel de la Direction Régionale de l'emploi, du travail et de la Sécurité Sociale (Inspection du Travail)

- Du Personnel du Tribunal du Travail de Bamako

- Du Personnel de la Chambre Sociale de la Cour d'Appel du Mali,

- Du Personnel de la Cour Suprême du Mali pour m'avoir facilité l'accès aux documents de leurs services respectifs et leur contribution à la réussite du travail.

TABLE DES MATIERES

	P A G E
Résumé.....	1
Introduction.....	3
IERE PARTIE : la Notion de licenciement collectif	6
CHAPITRE 1 : Les causes des licenciements collectifs à travers les programmes d'ajustement structurel	10
SECTION I : Les causes conjoncturelles	10
SECTION II : Les causes structurelles	11
CHAPITRE II : Les Chiffres : le nombre de travailleurs licenciés dans le cadre du programme du secteur des entreprises publiques ..	13
SECTION I : Tableau de l'effectif des sociétés ayant subit des compressions de personnel dans le cadre du programme d'ajustement du secteur des entreprises publiques avant 1985 (par ordre chronologique).....	15
SECTION II : Licenciements effectués entre 1985 et 1988 et les prévisions de licenciements pour 1989.....	15
IIème PARTIE : La procédure des licenciements collectifs.....	17
CHAPITRE I : Les formalités préliminaires	18
CHAPITRE II : Les formalités administratives	20
SECTION I : Saisine de l'autorité administrative...	20
SECTION II : Etendue et portée du contrôle adminis- tratif.....	21
I : La vérification du motif économique	21
II : Vérification de l'ordre des licenciements collectifs.....	22
1) La valeur professionnelle	22
2) L'ancienneté au sein de l'établissement.....	23
3) La situation de famille ou les charges familiales.....	24

R E S U M E

Les entreprises publiques ont d'une manière générale enregistré de mauvais résultats, et ont drainé les maigres ressources nationales. Dans de nombreux pays en voie de développement comme la République du Mali, les services publics ont un effectif pléthorique et inefficace et qui n'est nullement orienté vers le développement. Les affinités politiques et les considérations sociales ont pris le pas sur la compétence et ont engendré le népotisme et des politiques de recrutement peu appropriées. L'absence d'éthique morale et le coût élevé de la vie ont souvent entraîné une attitude de nonchalance et ont encouragé la corruption. Ainsi des ressources substantielles aussi bien humaines que financières ont été gaspillées. L'absence de méthode d'organisation et de gestion rationnelles dans les différents secteurs socio-économiques, à laquelle s'ajoutent les difficultés économiques et financières croissantes ont amené la plupart des services publics de notre pays dans une situation proche du chaos. Les sociétés et entreprises d'Etat ont déclaré faillite du fait de la mauvaise gestion : des hommes et des femmes sans scrupules, profitant de leurs positions dans les structures politico-administratives confondent délibérément la gestion des entreprises publiques avec celle de leur budget familial. Le changement rapide des Gouvernements, des Hauts fonctionnaires, les remaniements ministériels fréquents ont contribué à la "situation chaotique" de ces entreprises.

Le Mali, comme beaucoup de pays africains s'est engagé dans un vaste programme de réformes économiques, notamment, les programmes d'ajustement structurel. Le programme d'ajustement du secteur des entreprises publiques (PASEP) est une composante de ces programmes d'ajustement et se traduit par la liquidation et la privatisation de sociétés et entreprises publiques qui ont pour conséquences le licenciement de leurs travailleurs qui s'est soldé finalement par les licenciements collectifs d'où le thème : les licenciements collectifs à travers les programmes d'ajustement structurel.

La déflation du secteur public est synonyme de chômage dans notre pays où les possibilités d'emploi sont rares, voire inexistantes.

L'objectif recherché à la fin d'une étude sur les licenciements collectifs à travers les programmes d'ajustement structurel, n'est pas de faire une analyse académique de l'ajustement structurel. Les licenciements collectifs à travers les programmes d'ajustement structurel étant considérés comme des licenciements pour cause économique, il s'agit pour nous d'une part de chercher à savoir si les motifs qui ont conduit les autorités de notre pays à adopter ces programmes, constituent des motifs économiques d'ordre conjoncturel ou structurel pouvant justifier les licenciements collectifs ; si les dispositions juridiques en matière de licenciements collectifs ont été respectées (lois conventions collectives) ; comment s'exercent les contrôles administratif et

I N T R O D U C T I O N :

Les licenciements collectifs à travers les programmes d'ajustement structurel constituent sans doute un sujet brûlant et d'actualité dans notre pays. Le thème est d'autant plus important que dans tous les débats actuels (politique, économique, social) il est évoqué. Presque toutes les familles du Mali de près ou de loin ont connu ces derniers temps le licenciement d'un parent proche ou lointain.

Les licenciements collectifs à travers les programmes d'ajustement structurel font partie d'un vaste programme de réformes économiques initié par le parti et le Gouvernement de la République du Mali, avec l'appui des partenaires au développement comme le FMI et la Banque Mondiale, deux institutions dont les missions consistent à venir en aide pour résoudre le problème de la balance de paiement des pays qui connaissent des difficultés conjoncturelles en leur accordant des crédits à court terme. C'est ainsi que suite à la politique de réforme du secteur public déjà entamée en 1980, le Mali dont les relations étaient interrompues avec le FMI (Fonds Monétaire International) les a rétablies et a continué avec celui-ci et la Banque Mondiale en 1982 un programme d'ajustement structurel.

Dans ce programme d'ajustement structurel, il y eut quatre accords de confirmation entre 1982 et 1988. Le quatrième accord a été signé en 1988 et a été prolongé suite à la tenue du conseil d'administration du FMI le 17 janvier 1990.

Les programmes d'ajustement structurel s'étendent sur tous les secteurs de l'activité économique de notre pays, notamment, le secteur agricole, le secteur de l'éducation, le secteur des entreprises publiques.

Le programme d'ajustement du secteur des entreprises publiques est une composante essentielle des programmes d'ajustement structurel et se traduit par des licenciements collectifs, d'où le thème les licenciements collectifs à travers les programmes d'ajustement structurel. Ajuster, c'est rendre juste au sens étymologique.

"Le principe d'un programme d'ajustement consiste à modifier les prix relatifs et la structure de la dépense, et donc à réorienter l'activité économique par des réformes touchant la gestion des finances publiques, la politique monétaire et la politique sectorielle, le cadre réglementaire et l'appareil institutionnel " (1)

(1) Rapport sur le développement dans le monde 1989 systèmes financiers et développement indicateurs du développement dans le monde (page 13).

Banque Mondiale, Washington DC
publié dans sa version originale, en Anglais sous le titre
World Développement report 1989 par OXFORD University Press
pour la Banque Mondiale, 1er tirage juin 1989.

Notre étude se limitera aux licenciements effectués dans les sociétés et entreprises d'Etat compte tenu du nombre très important de travailleurs licenciés dans ce secteur, bien que le programme de départ volontaire à la retraite qui concerne 600 fonctionnaires ait certaines ressemblances avec les licenciements. Ce programme ne faisant pas partie du programme d'ajustement structurel car le bailleur de fonds est l'USAID, tandis que celui du programme d'ajustement structurel est le FMI et la Banque Mondiale, seuls les fonctionnaires des catégories A, B, C, D sont éligibles à ce programme, et sont formellement exclus des dispositions du code du travail.

à continuer 3-05-2008

L'accord du 20 octobre 1986 est dans ses grandes lignes repris par la loi du 30 décembre 1986 complétée par le décret du 27 janvier 1987. Ces lois renforcent l'importance de la consultation des représentants du personnel et l'exigence d'insertion des mesures d'accompagnement du licenciement économique et distinguent trois sortes de licenciements économiques :

- Le licenciement individuel pour motif économique
- Le licenciement collectif portant sur moins de dix (10) salariés sur une même période de 30 jours
- le licenciement collectif portant sur dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, licenciement qui est alors exclusivement collectif.

La doctrine a également défini la notion de licenciement collectif ou licenciement pour cause économique. Ainsi le professeur CAMERLYNCK affirme : "Il n'y a pas de licenciement économique lorsqu'il est motivé non par la restructuration du service, mais par des considérations titrées des aptitudes personnelles du salarié ou par un litige relatif à la rémunération du salarié et non par les difficultés économiques memes réelles de la société" (1).

J.M. VERDIER définit également le licenciement collectif ou licenciement pour cause économique : "Il y a licenciement pour motif économique aussi bien lorsqu'il procède d'une mesure interne de réorganisation de l'entreprise ou de restructuration décidée même pour accroître le profit, que lorsqu'il découle d'une contrainte de la conjoncture économique obligeant à réduire l'activité ou à comprimer l'effectif du personnel". (2).

La jurisprudence française quant à elle a donné beaucoup de définitions de la notion de licenciement pour motif économique. Nous n'allons retenir que quelques unes. La cour de cassation se fonde en général sur la notion de conjoncture économique, ou restructuration de l'entreprise entraînant une suppression d'emplois. Elle estime que le licenciement d'un seul travailleur n'est pas toujours un licenciement individuel. Un travailleur est licencié seul, mais quelques semaines plus tard, d'autres travailleurs de la même entreprise sont licenciés pour le même motif : difficultés financières de l'entreprise : "le licenciement du premier travailleur s'inscrit dans le cadre d'un licenciement collectif" selon la cour de cassation (3).

(1) GH CAMERLYNCK, droit du travail, le contrat de travail 2^e édition mise à jour 1988 page 227.

(2) J.M. VERDIER, droit du travail 2^e édition, Paris, Dalloz 1978 page 169

(3) social 24 juin 1970, Bulletin civil N° 433 page 352.

Ni la doctrine, ni la jurisprudence malienne n'ont donné une définition du licenciement collectif.

Le licenciement collectif était prévu par la loi 81 - 10 AN - RM portant statut du personnel Malien des sociétés et entreprises et du personnel malien des sociétés d'économie mixte dans l'article 15 : "en cas de compression de personnel, les règles à observer sont celles fixées par le code du travail et les accords d'établissement". Cette loi a été abrogée par la loi 89 - 85 du 8 août 1989 qui renvoie en cas de compression de personnel dans son article 14 aux dispositions du code du travail : "en cas de compression de personnel, les règles à observer sont celles fixées par le code du travail et les accords d'établissement".

La différence entre les licenciements collectifs en France et au Mali se situe au niveau du fait que les licenciements pour motif économique effectués en France ne le sont pas dans le cadre d'un programme d'ajustement structurel avec le concours de partenaires au développement tels que le FMI (Fonds Monétaire International) et la Banque Mondiale - Hormis cela, les causes sont semblables : difficultés économiques. Le licenciement collectif a des causes et un nombre important de travailleurs ont été licenciés dans le cadre du programme d'ajustement structurel. Le chapitre Ier de cette première partie portera sur les causes des licenciements collectifs et le chapitre II sera consacré au nombre de travailleurs licenciés dans le cadre du programme d'ajustement structurel.

→ à continuer 5.06.2007

SECTION II LES CAUSES STRUCTURELLES :

Elles sont définies par la doctrine et la jurisprudence françaises comme les motifs internes à l'entreprise, tels une modification de la structure interne, ou la réorganisation d'un secteur. Ainsi les licenciements nécessités par une baisse générale de l'activité de l'entreprise ont une cause structurelle. Une étude diagnostique de l'ensemble du secteur des entreprises publiques réalisée en 1982 par le Bureau des Entreprises publiques faisait ressortir que la situation financière des entreprises se détériorait. Cela est dû à la gestion laxiste et à la pléthore du personnel. Cette mauvaise gestion se caractérise par le fait qu'il y a une confusion entre la gestion des entreprises publiques et celle des budgets des familles de certains cadres. Dans beaucoup de sociétés et entreprises d'état, le personnel est pléthorique. Une société d'état employant par exemple 200 salariés peut assurer la même production avec la moitié seulement de ses effectifs. "Il faut admettre que les 100 autres salariés qui seront licenciés n'étaient pas des travailleurs qui gagnaient leurs salaires par une contribution effective, mais des rentiers. Ils percevaient des transferts par l'intermédiaire du budget de l'Etat et l'on peut dire qu'après tout, ces rentiers ont déjà beaucoup bénéficié de la société "(1) affirme l'Expert Elliot Berg l'inventeur de l'ajustement structurel lors de l'interview accordée à Jeune Afrique économie sur le rapport BERG et sur les politiques d'ajustement structurel suivies par une trentaine de pays africains.

Les dépenses de personnel des sociétés et entreprises d'état évoluent plus rapidement que les dépenses de matériel. Les dépenses de personnel de 1970 à 1981 se sont accrues de 240 % alors que celles de matériel n'ont augmenté que de 200 % (2). Les matériels sont insuffisants et excèdent leur durée normale d'amortissement, ce qui se traduit par une inefficacité des services publics selon la direction nationale du Budget. A titre d'exemple sur les causes structurelles, nous pouvons citer les cas de la BDM et de la Somiex.

L'inefficacité du conseil d'administration de la BDM a eu pour conséquences sa dissolution par une décision du Gouvernement en décembre 1988 et la réduction de la masse salariale du 30 décembre 1986 de 30 % (3).

La Somiex a enregistré du fait de la mauvaise gestion à la date du 31 décembre 1984 un déficit de 3 - 119 - 824 - 900 CFA (TROIS MILLIARDS, CENT DIX NEUF MILLIONS HUIT CENT VINGT QUATRE MILLE NEUF CENT FRANCS CFA) (4).

(1) Jeune Afrique économie N° 118 avril 1989, page 77

(2) Mémoire N° 6328 précité, page 13

(3) Documents BEP

(4) Documents financiers et comptables de la SOMIEX 1984.

CHAPITRE II LES CHIFFRES : LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS LICENCIES
DANS LE CADRE DU PROGRAMME D'AJUSTEMENT DU SECTEUR DES
ENTREPRISES PUBLIQUES

De 1982 à 1989, un nombre très important de travailleurs des sociétés et entreprises d'état ont connu la suppression de leurs emplois suite aux mesures de restructuration (liquidation et privatisation). Dans la plupart des sociétés et entreprises d'Etat, il y eut des licenciements collectifs aux mêmes dates selon les sociétés. Un tableau général indique le nombre de travailleurs licenciés compte tenu à la fois de la liquidation et la privatisation et des compressions à effectuer au cours du programme. Ce nombre s'élève à 3688 et concerne les licenciements à partir de 1985. Il y eut des licenciements avant 1985.

En 1981, l'effectif du personnel toutes sociétés confondues s'élevait à 18 810 travailleurs selon les données sur l'emploi, au Mali (source Ministère de l'emploi du Travail et de la Fonction Publique).

SECTION I Tableau de l'effectif des sociétés ayant subi des compressions de personnel dans le cadre du programme d'ajustement du secteur des entreprises publiques avant 1985
(par ordre chronologique)

SOCIETES	DATES DE LICENCIEMENT	EFFECTIFS
SEPAMA	10/6/82	215
SCAER	01/8/83	231
PPM	13/2/83	22
SOCOMA	83	71
SOMIEX	12/1/84	347
AIR MALI	23/1/84	121
* SEPAMA	01/3/84	64
SEPOM	1984	125
COMATEX	1984	436

Total : Les licenciements avant 1985 s'élevaient à 1632 travailleurs.

SECTION II Licenciements effectués entre 1985 et 1988 et les prévisions de licenciement pour 1989

Entre 1985 et 1988, 2853 personnes ont été licenciées d'après le rapport d'étape du Bureau des Entreprises Publiques, réparties entre 13 sociétés : SHM, LPM, EMAB, SOCORAM, COMATEX, SOMIEX, SAT, OCINAM, SONETRA, UCEMA, AIR MALI, CMTR, BDM.

IIè PARTIE : LA PROCEDURE DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

C'est la loi qui prévoit la procédure des licenciements collectifs. En France, la procédure est beaucoup plus rigoureuse et commence par un entretien avec les salariés concernés par les mesures de licenciements collectifs.

L'employeur doit ensuite consulter les délégués du personnel. La loi du 30 décembre 1986 a supprimé l'autorisation administrative sans modifier le régime de la consultation des délégués du personnel.

Le législateur malien a prévu la procédure des licenciements collectifs dans la loi N° 88 - 35 AN - RM précitée. L'employeur qui projette des mesures de licenciements collectifs doit consulter les délégués du personnel sur les mesures envisagées. Il doit adresser ensuite la demande d'autorisation de licenciements collectifs à l'inspecteur du travail. La deuxième partie de notre étude sur les licenciements collectifs à travers les programmes d'ajustement structurel portera sur les formalités préliminaires (Chapitre I) et les formalités administratives Chapitre (II).

Dans la plupart des sociétés, la procédure de consultation des délégués du personnel a été respectée, toutefois, quelques malentendus surgissaient de part et d'autre entre les employeurs et les délégués du personnel, notamment le refus de ces derniers à participer à la consultation avec les employeurs. A la BDM, la procédure de consultation des délégués du personnel n'a pas effectivement été respectée ; on a fait valoir la raison d'Etat, pour contourner cette procédure.

L'employeur qui désire prendre des mesures de licenciements collectifs doit adresser une demande à l'autorité administrative compétente.

les services du travail. Dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de réception de cette demande, l'inspection du travail est tenue de faire connaître au demandeur soit qu'elle refuse l'autorisation de licenciement, soit qu'elle entend avant de statuer, procéder à une enquête ou vérification qu'elle juge utiles. A défaut de réponse dans le délai prescrit, l'autorisation est considérée comme acquise. chacune des parties pourra se pourvoir devant le tribunal du travail. Le recours devant le tribunal est suspensif de la décision de l'employeur".

Lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'une demande d'autorisation de licenciements collectifs, il vérifie le motif économique des licenciements et l'ordre des licenciements collectifs.

SECTION II ETENDUE ET PORTEE DU CONTRÔLE ADMINISTRATIF

Le contrôle administratif concerne à la fois la vérification du motif économique (1) et l'ordre des licenciements collectifs (2).

I La vérification du motif économique :

L'Inspecteur du travail, lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de licenciements pour motif économique, déclenche la procédure par une enquête ayant pour but de recueillir les renseignements sur la situation économique de l'entreprise, la situation vis à vis de l'INPS (Institut National de Prévoyance Sociale), de vérifier le caractère légitime ou juste des motifs invoqués. Pour cela, il vérifie les documents comptables et financiers, ainsi que les rapports issus des conseils d'administration s'il en existe. Il convoque ensuite les parties pour faire ensemble le point sur la situation économique de l'Entreprise ; Après avoir pris les renseignements ci-dessus, l'inspecteur du travail a la possibilité soit d'autoriser les licenciements collectifs, soit de les refuser conformément au délai prévu dans l'article 44 de la loi N° 88 - 35 précitée.

L'Inspecteur du travail est aussi mal préparé au contrôle du motif économique que les représentants du personnel ; mais il a plus de latitude pour procéder à une enquête. Il peut se faire communiquer les dossiers financiers et comptables ainsi que les rapports issus des conseils d'administration. Il interroge le personnel et peut avoir recours au service d'experts à la charge de l'Etat. Le contrôle administratif des mesures patronales graves est de nature à en réduire l'arbitraire, mais il n'a pas abouti au maintien d'une entreprise dont la situation est irrémédiablement compromise, afin de maintenir des employés (1) (Article de M. Hamidou DIABATE précité) après avoir vérifié le motif économique des licenciements collectifs, l'Inspecteur procède à la vérification de l'ordre des licenciements.

Toutes les catégories professionnelles ont été touchées par les mesures de licenciements collectifs du fait de la privatisation et de la liquidation des sociétés et Entreprises d'Etat. A titre d'exemple, nous pouvons citer le cas de la BDM, où tous les licenciements effectués à partir de 1985 l'ont été sans tenir compte de la valeur professionnelle.

2) L'ancienneté au sein de l'établissement

On peut définir cette notion comme étant le temps pendant lequel les salariés ont travaillé dans les entreprises jusqu'au jour de leurs licenciements.

L'article 42 de la convention collective des transports routiers du 17 décembre 1959 le définit comme "le temps pendant lequel le travailleur a été occupé de façon continue pour le compte de l'entreprise, quelqu'ait été le lieu de son emploi".

L'article 93 de la loi 88 - 35 du 18 juin 1988 dispose que "le travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté lorsqu'il compte trois ans de présence continue dans la même entreprise. Toutefois, les périodes de services accomplies à différentes reprises seront prises en considération pour l'octroi de cette prime sous réserve qu'elles n'aient pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciements ou de services rendus. Ne peuvent être déduites du temps de présence pris en considération pour l'attribution de la prime, les absences visées dans les cas suivants :

- absences pour raisons personnelles dans la limite d'un mois ;
- congés payés et, dans la limite de 10 jours par an, permissions exceptionnelles visées aux articles 159 et 160 du présent code
- congés de maternité visés à l'article 244 ;
- maladie dans la limite de 6 mois ;
- période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- congés d'éducation ouvrière et stages de formation

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur le salaire minimum de la catégorie de classement du travailleur. Ce pourcentage est fixé ainsi :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- plus 1 % par année d'ancienneté en sus, dans la limite maximum de 15 %.

Ce sont là des dispositions théoriques car rarement dans la pratique l'employeur a été pénalement poursuivi. Les licenciements collectifs à travers l'ajustement structurel ont été autorisés dans tous les cas par l'Inspecteur du travail du ressort.]

Il est aussi important de préciser que les critères des licenciements collectifs énumérés précédemment sont pris en compte pour le paiement aux travailleurs licenciés des indemnités dont ils bénéficient du fait de la suppression de leur emploi. Les travailleurs licenciés bénéficient de l'indemnité de préavis, de congés payés et de licenciement.

La rupture du contrat de travail est soumise à l'obligation de donner un préavis. Lorsque la résiliation est irrégulière, la partie responsable doit verser à l'autre partie, une indemnité compensatrice dont le montant est égal à la rémunération et aux avantages de toute nature dont le travailleur aurait bénéficié pendant le délai de préavis ou pendant la fraction de ce délai qui n'aurait pas été respecté. Son montant est fixé sur la base du salaire et est égal au salaire mensuel que le travailleur licencié aurait perçu s'il était resté dans l'entreprise et qu'il aurait travaillé en temps normal.

L'indemnité de congés payés est dû au travailleur qui a passé au moins un an de service dans une entreprise, en cas de compression du personnel. Le montant de cette indemnité équivaut à celui du salaire mensuel que perçoit le travailleur salarié.

L'indemnité de licenciement est la plus importante parmi les diverses indemnités. l'article 49 de la loi 88 - 35 du 18 juin précité dispose que : "en cas de licenciement ou de rupture de contrat pour cas de force majeure, le travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continu au moins égale à un an a droit à une indemnité distincte du préavis.

Cette indemnité est calculée en prenant la moyenne mensuelle de la rémunération perçue au cours des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement et en appliquant à cette rémunération moyenne, les pourcentages suivants :

- 20 % pour chacune des 5 premières années
- 25 % pour chaque année de 6^e à la 10^e
- 30 % pour chaque année au delà de la 10^e

La rémunération à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité englobe toutes les prestations constituant une contrepartie du travail, à l'exclusion de celles présentant un caractère de remboursements de frais. Dans le décompte effectué sur les bases indiquées ci - dessus, il doit être tenu compte des fractions d'années.

IIIè PARTIE : LE CONTENTIEUX ET LES CONSEQUENCES DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS A TRAVERS LES PROGRAMMES D'AJUSTEMENT STRUCTUREL

Les licenciements collectifs effectués dans les sociétés et entreprises d'état font naître des contentieux et ont entraîné des conséquences. La IIIè partie de notre étude sur les licenciements collectifs à travers les programmes d'ajustement structurel portera sur la compétence judiciaire (chapitre I) et les conséquences engendrées par les licenciements collectifs (chapitre II)

CHAPITRE I - La compétence judiciaire

La loi 88 - 35 fait du juge judiciaire celui qui est compétent pour connaître du contentieux des licenciements collectifs (section I). Lorsqu'il est saisi, le juge procède à un contrôle sur le motif économique et l'ordre des licenciements collectifs. (section II). Cela fera l'objet de ce chapitre.

entraînant réorganisation, réduction ou suppression de l'activité de l'entreprise" (article 47 de la loi N° 88 - 35 AN - RM du 18 juin 1988 portant modification de la loi N° 62 - 67 AN - RM du 9 août 1962 instituant un code du travail en République du Mali.

Les lois du 3 juillet et du 30 décembre 1986 en France retiennent une cause d'ordre conjoncturel ou structurel.

La cour de cassation se contentera en général de constater l'existence de "raisons économiques d'ordre conjoncturel" telles que difficultés pour l'entreprise à se procurer du crédit, la réduction des débouchés sous l'effet de la concurrence, l'évolution des charges sociales, etc...

Le juge judiciaire, lorsqu'il estime que le licenciement collectif est légitime, il déboute les demandeurs de leur demande, dans le cas contraire, il condamne l'employeur à payer aux travailleurs les dommages et intérêts pour licenciement abusif. Il en est ainsi de la décision suivante du tribunal de travail de Bamako :

(1)
"attendu que ... force est de constater que le licenciement dans le cas d'espèce a ignoré les paramètres tels que l'ancienneté, (23 ans de services) sa valeur professionnelle incontestable (8526 heures de vol, deux lettres de félicitations en juin 1969 et en décembre 1977) et sa charge familiale, bref toutes choses lui donnant droit à son maintien au sein d'une compagnie dont il manifeste le désir de servir.... statuant publiquement, contra-dictoirement en matière de travail et en premier ressort, constate la non conciliation des parties ; dit que le licenciement est abusif (violation des articles 38 et 41 du code du travail et motif non fondé) reçoit la demande du requérant, condamne Air Mali à lui payer cinq millions de francs CFA à titre de dommages intérêts pour licenciement abusif".

En l'espèce, il s'agit du sieur Cheick Amadou DOUCOURE qui a été licencié avec 95 autres agents par une lettre du directeur général de la Compagnie Air Mali datée du 30 mai 1986 qui annonçait leurs licenciements, sans saisir l'inspecteur du travail (les délégués du personnel entendus) pour le choix des travailleurs à compresser.

Il ressort de ce jugement du tribunal du travail de Bamako, que le licenciement effectué en violation des règles de procédure (inobservation des articles 38 et 41 du code du travail, de l'ordre des licenciements et motif non fondé), est considéré comme un licenciement abusif et par conséquent, l'employeur est tenu de payer au travailleur des dommages - intérêts conformément au préjudice subi.

(1) Tribunal du Travail de Bamako, 20 juillet 1987 Cheick Amadou DOUCOURE contre AIR MALI.

SECTION I Conséquences économiques :

Les liquidations de certaines sociétés ou le désengagement partiel de l'Etat d'autres, engendrent des licenciements collectifs, et les licenciements collectifs impliquent la liquidation ou la privatisation des sociétés et entreprises d'Etat.

La création des Sociétés et Entreprises d'Etat était liée à l'option économique de l'Etat. En effet la première République avait opté pour une économie de type socialiste où l'Etat est le véritable employeur. Cette option économique s'est traduite par la création et la multiplication des sociétés et entreprises d'Etat pour réaliser le plein emploi. Si au départ, cette politique pouvait être soutenue, les principes de bonne gestion n'ont pas prévalu à la veille des années 1980. Il est arrivé un moment où les sociétés et entreprises d'Etat se sont retrouvés comme des fardeaux pour l'Etat du fait de la mauvaise gestion. L'option qui a présidé à la création de ces sociétés n'existant plus, il était nécessaire de passer par une réforme économique en faisant le point entre les sociétés rentables celles qui étaient viables et celles qui constituaient des charges pour le trésor public. Actuellement, c'est le principe de rentabilité qui est pris en compte. C'est ainsi que le parti et le Gouvernement de la République du Mali ont opté pour une politique de libéralisation économique. Après une analyse de la situation des entreprises publiques réalisée en 1982 par la Banque Mondiale, il n'y avait pas une autre alternative pour certaines de ces entreprises que la liquidation et le transfert d'une partie du patrimoine de l'Etat au secteur privé. mais pour qu'une politique de libéralisation débouche sur les résultats escomptés, il est nécessaire que le secteur privé soit préparé à s'engager à la place de l'Etat. Les amputations du secteur public même si elles étaient souvent nécessaires n'ont pas abouti à la réelle émergence d'un secteur privé orienté vers la production. Les privés maliens ont le goût de l'enrichissement personnel au profit de la satisfaction de l'intérêt général et le constat est évident : les sociétés liquidées n'ont pas dans la plupart des cas été reprises par les privés. Quant à ces entreprises "fardeaux" les repreneurs éventuels sont aussi rares que les moutons à cinq pattes affirme Jacques GAUTRAND un économiste français, or, c'est souvent d'entreprises moribondes que l'Etat veut se désengager" (1).

(1) Jacques GAUTRAND, Dynasteurs, la faillite de l'Afrique Noire de A à Z décembre 1989, page 18.

les travailleurs licenciés viennent accentuer le chômage dans le pays. La mission qui était dévolue au ministère de tutelle des sociétés et entreprises d'Etat a échoué, d'où la dissolution de ce Ministère qui, lorsqu'il est bien géré est un département stratégique dans la politique économique du Gouvernement. Il y a un risque de dérapage, d'explosion sociale, susceptible de déstabiliser le régime politique et la question que l'on se pose est la suivante :

Quant aux dirigeants de notre pays, si à cause d'une conjonction de facteurs internes et externes, dans laquelle ils ont leur responsabilité, ils n'avaient guère d'autre alternative que de se soumettre aux programmes d'ajustement structurel, ont-ils dans un proche avenir, les moyens de s'en libérer ?

C O N C L U S I O N

Les licenciements collectifs effectués dans le cadre des programmes d'ajustement structurel ne sont pas illégaux ; ils sont prévus et réglementés par la loi N° 88 - 35 - AN - RM du 18 juin 1988 portant modification de la N° 62 - 67 AN - RM du 9 août 1962 instituant un code du travail en République du Mali.

Au total, les licenciements collectifs sont soumis à une procédure de consultation des représentants du personnel des entreprises à un contrôle administratif à priori, et en dernier lieu à un contrôle judiciaire à posteriori. Le dispositif légal ainsi mis en place est protecteur des droits des travailleurs licenciés (paiement des indemnités, au besoin des dommages intérêts), en cas de rupture du contrat de travail pour cas de force majeure, ou de licenciement abusif. S'il protège les travailleurs, il n'a pas abouti au maintien des entreprises publiques sur la scène économique, afin de maintenir des emplois et du coup, un nombre très élevé de salariés se trouvent licenciés.

Les licenciements collectifs, bien que nécessaires, car il ne sert à rien pour l'Etat de supporter des entreprises dont la situation est irrémédiablement compromise et qui sont des charges pour lui, constituent à l'heure actuelle un fléau social. En effet, les compressions de personnel nécessitées par les programmes d'ajustement structurel causent un préjudice social aux travailleurs licenciés et qui se repercutent sur leurs familles et d'une façon générale sur toute la société. Certes, les entreprises publiques ont connu des difficultés économiques et financières énormes, mais les licenciements collectifs qui en résultent constituent également des mesures drastiques et d'autres solutions plus adéquates, qui tiennent compte des spécificités de notre économie, en partant de nos propres acquis, en nous enrichissant avec des apports extérieurs, telles que la cogestion, auraient pu être prises pour remédier à la situation de ces entreprises. Le preuve, c'est que les sociétés et entreprises cogérées de nos jours connaissent une situation économique satisfaisante, alors qu'auparavant, elles auraient pu être liquidées (PPM, COMATEX).

Pour les institutions internationales comme le FMI et la Banque Mondiale qui sont nos partenaires au développement, il n'y a point de salut pour les pays en développement, hors les programmes de réformes économiques. Jacques De La Rosière ancien Directeur Général du FMI affirme à cet égard que "pour tous les pays membres, le Fonds Monétaire est un instrument irremplaçable :

celui qui aide à les remettre dans le chemin des choix économiques rationnels " (1).

(1) Jeune Afrique Economie N° 100 septembre/octobre 1987 Page 62

de licenciements collectifs au coût social très élevé a institué par des mesures particulières un fonds d'indemnisation et de réinsertion des travailleurs licenciés des entreprises publiques créé par l'ordonnance N° 88 - 21 PRM du 5 décembre 1988 et le décret N° 363/PGRM du 8 décembre 1988 porte organisation et modalités de fonctionnement dudit fonds. Le fonds est destiné à soutenir la politique de désengagement de l'Etat du secteur des Entreprises publiques en assurant l'indemnisation des travailleurs licenciés et en les aidant à s'installer à leur propre compte pour les travailleurs qui présentent un projet jugé viable. De nos jours le fonds d'indemnisation et de réinsertion a permis de financer 613 entreprises et la réalisation de ces projets a entraîné la création de 2000 emplois nouveaux en un an. Les prévisions portent sur le financement de 1000 entreprises et la création de 5000 emplois en trois ans (1). Ce sont là des prévisions, encore faut-il qu'elles soient une réalité, ^{pour} qu'on puisse apprécier les résultats. Le Fonds apporte certes un concours appréciable aux salariés victimes des licenciements collectifs en permettant leur réinsertion dans les différents secteurs d'activité économique, mais il n'a pas permis de résoudre un autre problème non moins important : la présentation d'un projet viable est d'un coût social élevé par rapport aux indemnités payées selon les cas et seul un nombre infime ont pu présenter pour l'instant un projet viable. Par ailleurs, le fonds d'indemnisation et de réinsertion d'un montant de 3,5 milliards de francs CFA aurait pu servir à relancer certaines sociétés et entreprises et par conséquent à éviter certains licenciements ; les dates limites ont été fixées de façon arbitraire car des travailleurs ont été licenciés dans le cadre du programme d'ajustement du secteur des entreprises publiques avant 1985 et d'autres après 1988. Pour remédier à cet état de fait le Ministère de l'Emploi et du Travail est à la recherche de nouveaux financements, mais rien n'est acquis et loin d'être clos le débat sur les licenciements collectifs à travers les programmes d'ajustement structurel constitue un sujet à rebondissement et pour ce qui concerne notre pays c'est une situation d'impasse.

→ fin lecture 17-07-2008

B I B L I O G R A P H I E

I. OUVRAGES GENERAUX :

- CAMERLYNCK (GH) - MOREAU (MA) - Bourlès droit du travail, le contrat de travail, publié sous la direction de CAMERLYNCK 2è édition 1982 et mise à jour 1988 293 pages, DALLOZ.
- LYON - CAEN (Gérard) et Petissier (Jean)
Droit du travail, 14è édition, Paris DALLOZ 1988, 1079 pages
- JAVILLIER (Jean Claude) droit du travail
2è édition Paris LGDJ 1981 696 pages
- Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981 réimpression avec complément 1984 du meme auteur.
- Boubli Bernard, droit social, droit du travail janvier 1982 sans lieu d'édition 171 pages.
- Savatier (J) droit social 1978 Paris
- J.M VERDIER droit du travail, 2è édition Dalloz 1978
- LEMESLE (Raymond) Le droit du travail en Afrique Francophone Paris EDICEF, 1989 287 pages Universités francophones N° 46
- PELISSIER (Jean) le nouveau droit du licenciement Paris, éditions Sirey 1977 - 328 pages

II - Ouvrages spécialisés

- Le Fonds Monétaire International et les pays du tiers monde PUF, Paris, 1986 par M.F l'hériveau

III - Cours Ousmane O SIDIBE

- Loi N° 84 - 20 AN - RM du 14 janvier 1984 portant dissolution de la Société Africaine des Transports (SAT)
- Loi N° 85 - 03 AN - RM du 5 janvier 1985 portant dissolution de la société des Hotelleries du Mali (SHM)
- Loi N° 88 - 34 An - RM du 27 février 1988 autorisant l'ouverture du capital des sociétés d'état et sociétés d'économie mixte : sociétés et entreprises d'état : SOMIEX, COMATEX, SOCIMA, PPM, EDIM, TAMALI, UCEMA.
Sociétés d'économie mixte: ITEMA, SEPAMA, SOCAM, SMECMA, SEMA, EMAMA, HUICOMA.
- Loi N° 88 - 48 AN - RM du 22 février 1988 portant dissolution de la société nationale d'entreprise des travaux publics (SONETRA)
- Loi N° 88 - 49 AN - RM du 22 février 1988 portant dissolution de l'entreprise Malienne du bois (EMAB)
- Loi 88 - 50 AN - RM du 22 février 1988 portant dissolution de la librairie populaire du Mali (LPM)
- Loi N° 88 - 51 AN - RM du 22 février 1988, portant dissolution de l'office Cinématographique National du Mali (OCINAM)
- Loi N° 88 - 53 AN - RM du 22 février 1988 portant dissolution de la compagnie malienne des transports routiers (CMTR)
- Loi N° 88 - 54 - AN - RM du 22 février 1988 autorisant l'ouverture du capital de société d'état
- Banque de Développement du Mali (BDM)
- Caisse Nationale d'Assurance et de Réassurance (CNAR)
- Loi N° 89 - 85 ANRM du 8 aout 1989 abrogeant et remplaçant la loi 81 - 10 AN - RM du 3 février 1981 portant statut du personnel des sociétés et entreprises d'état et du personnel malien des sociétés d'économie mixte.
- Loi N° 90 - 04 AN - RM du 13 janvier 1990 abrogeant et remplaçant les articles 4, 19, 18, 21 et 25 de la loi N° 87 - 51 AN - RM du 10 aout 1987 fixant les principes fondamentaux de l'organisation et du fonctionnement des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés d'Etat.
- Décret et Ordonnance :
 - décret N° 100 PG RM du 12 avril 1985 portant organisation et fonctionnement du bureau des entreprises publiques.
- Ordonnance N° 7 PRM du 23 mars 1985 portant création du bureau des entreprises publiques
- Ordonnance N° 88 - 21 PRM du 5 décembre 1988 instituant un fonds d'indemnisation et de réinsertion des travailleurs licenciés des entreprises publiques.

A N N E X E

1 -	COMANAV	Compagnie Malienne de Navigation
2 -	EDM	Energie du Mali
3 -	OERHN	Office d'exploitation des ressources du haut Niger.
4 -	OPT	Office des postes et télécommunications
5 -	RCFM	Régie des chemins de fer du Mali
6 -	SONATAM	Société nationale des tabacs et allumettes du Mali
7 -	SOMIEX	Société malienne d'importation et d'exportation
8 -	AIR MALI	Air Mali
9 -	COMATEX	Compagnie malienne de textiles
10 -	EDIM	Editions imprimeries du Mali
11 -	EMAMA	Entreprise malienne de maintenance
12 -	GRAND HOTEL	Grand Hotel
13 -	HUICOMA/SEPOM	Huilerie cotonnière du Mali/SE produits oléag- neux du Mali.
14 -	ITEMA	Industrie Textile du Mali
15 -	PPM	Pharmacie populaire du Mali
16 -	SEMA	Société d'équipement du Mali
17 -	SEPAMA	Société d'exploitation de produits arachidi- ers du Mali
18 -	SMECMA	Société malienne d'étude et de construction
19 -	SOCAM	Société de conserves alimentaires du Mali
20 -	SOCIMA	Société de cimenterie du Mali
21 -	TAMAIL	Tanneries du Mali
22 -	UCEMA	Usine céramique malienne
23 -	CMTR	Compagnie malienne des transports routiers
24 -	EMAB	Entreprise malienne du bois
25 -	OCINAM	Office cinématographique national du Mali
26 -	LPM	Librairie populaire du Mali
27 -	SONETRA	Société Nationale d'entreprises des travaux publics
28 -	SHM	Société des Hotelleries du Mali
29 -	SAT	Société Africaine de transports
30 -	SEBRIMA	Société d'exploitation des briquetteries du Mali
31 -	SOCORAM	Société de construction radio électrique du Mali
32 -	SOMBEPEC	Société malienne du bétail, des peaux et cuirs
33 -	BDM	Banque malienne de développement du Mali.