



Togo

**ZONES FRANCHES,
DROITS DES TRAVAILLEURS
ET STRATEGIES SYNDICALES**

CSI
Confédération
syndicale
internationale

BIT ACTRAV
Bureau
des Activités
pour les
Travailleurs

Document de travail

Zones franches, droits des travailleurs et stratégies syndicales

TOGO

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012

Première édition 2012

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Zones franches, droits des travailleurs et stratégies syndicales
TOGO

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en le Centre international de formation de l'OIT, Turin, Italie

Table des matières

Table des matières	iii
Introduction	1
1. Contexte général	1
2. Mandat du consultant et résultats attendus	2
3. Approche méthodologique et plan du rapport	2
1. La zone franche d'exportation du Togo : développement et tendances	4
1. La zone franche togolaise : dimension, localisation et régime spécial.	5
2. Investissements.....	9
3. Emplois créés.....	10
2. Conditions de travail et relations sociales dans la zone franche	13
1. Exercice du droit syndical et affiliation syndicale	13
1.1. Un contexte sociopolitique originel défavorable à la dynamique syndicale au sein de la zone franche.....	13
1.2. Un cadre juridique et institutionnel spécifique qui n'offre pas l'ouverture nécessaire à l'exercice du droit syndical	14
1.3. La faiblesse de l'affiliation syndicale des travailleurs.....	15
2. Le dialogue social et la négociation collective	16
3. La protection sociale des travailleurs	17
3.1. La sécurité et santé au travail	17
3.2. La sécurité sociale	20
4. La rémunération	20
5. Le contrôle de la législation sociale et le règlement des litiges de travail	21
Conclusion	23
ANNEXES	
ANNEXE 1. Cartographie des organisations syndicales présentes dans la zone franche ...	25
ANNEXE 2. Mapping des entreprises installées dans la zone franche	26
ANNEXE 3. Mapping des entreprises en cours d'installation dans la zone franche	31

Introduction

1. Contexte général

A l'instar de nombreux pays africains (Sénégal, Maurice, Namibie...), le Togo s'est doté d'une zone franche dès la fin des années 80. La Zone Franche Togolaise (ZFT) a suscité de grands espoirs dans tout le pays car elle a été considérée comme un moyen efficace de lutte contre le chômage des jeunes.

S'inscrivant dans la logique de créations d'emplois et de croissance économique, la zone franche devrait contribuer à résoudre les problèmes qui accablaient les populations et permettre notamment de :

- stimuler la production industrielle et les exportations,
- attirer les capitaux étrangers dans le but d'améliorer la compétitivité de l'économie nationale,
- créer de nombreux emplois et atténuer le problème de chômage,
- améliorer le système productif grâce à l'incidence favorable des entreprises étrangères dans la formation de la main-d'œuvre locale.

Mais la zone franche du Togo, comme bien d'autres, a suscité depuis sa création de nombreux débats, liés notamment à l'impact des dérogations qu'elle offre en matière fiscale et sociale.

Sur ce dernier plan, au Togo comme ailleurs, la médiocrité des conditions de travail dans les zones franches constituent le principal reproche qui leur est adressé, principalement par les organisations syndicales de travailleurs, à tel point que les qualificatifs de « zones d'oppression » ou de « zones de non-droit » leur sont souvent appliqués.

Et un certain nombre d'études semblent confirmer les craintes exprimées par ces organisations syndicales concernant notamment le respect des normes relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, ainsi qu'aux conditions d'emploi et à la protection sociale des travailleurs.

La présente étude, commandée par la Confédération Syndicale Internationale (CSI), a pour objet de permettre aux organisations syndicales de disposer d'informations fiables et actuelles sur les problématiques ci-dessus énumérées afin de contribuer, notamment, par la mise en place d'un programme d'action, à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les entreprises agréées au statut de la zone franche industrielle du Togo.

2. Mandat du consultant et résultats attendus

Conformément aux termes de référence de l'étude, le consultant a pour mandat de réaliser un mapping des entreprises de la zone franche et de poser un diagnostic des conditions de travail et des relations sociales dans ladite zone en insistant sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective. L'étude devra donc mettre en évidence si les travailleurs sont organisés dans les zones franches, quels sont les obstacles au renforcement de leurs organisations sur le plan juridique et dans la pratique et comment améliorer les stratégies d'organisation sur la base des pratiques syndicales, du contexte juridique, et de la mise en œuvre des droits sociaux.

Les analyses serviront à approfondir la réflexion de la CSI autour de l'organisation des travailleurs dans les zones franches, à orienter les politiques de la CSI et du BIT dans ce domaine, y compris les débats autour de cette question.

Enfin, les résultats donneront lieu à un plan d'action permettant de renforcer la syndicalisation au Togo.

3. Approche méthodologique et plan du rapport

Eu égard au délai d'un mois imparti pour la réalisation de l'étude, deux techniques d'investigation ont été privilégiées pour la collecte des informations :

- une exploration documentaire, qui a porté sur l'analyse de plusieurs rapports d'étude réalisés au Togo et dans d'autres pays sur les zones franches d'exportation, de la législation nationale du travail, ainsi que des textes spécifiques à la zone franche togolaise, notamment la loi n° 89-14 du 18 Septembre 1989 portant statut de Zone Franche de Transformation pour l'Exportation, le décret n° 90/40 du 4 avril 1990 pris en application de ladite loi et l'accord du 01 juin 1996 qui régit les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs en zone franche.
- des entretiens avec des personnes ress notamment :
 - le Directeur Général du Travail,
 - la Directrice Sécurité et Santé au Travail de la Direction Générale du Travail,
 - Le Directeur par intérim des Etudes de la Recherche et des Statistiques de la Direction Générale du Travail,
 - le Directeur de l'Emploi et des Lois Sociales de la Société d'Administration de la Zone Franche (SAZOF),
 - le Chargé des Ouvrages à la Direction des Services Techniques et Economiques de la SAZOF
 - le Chef du service de l'immatriculation de la Caisse Nationale de Sécurité Social (CNSS),
 - les Secrétaires généraux des trois syndicats implantés dans la zone franche du Togo,
 - le Président de l'Association des Sociétés de la Zone Franche (ASOZOF) et,
 - des Inspecteurs du Travail en service à la Direction Générale du Travail.

Le recoupement des informations recueillies permet d'aborder cette étude suivant deux axes stratégiques. Le premier axe présente la zone franche du Togo tant sur le plan de la localisation, de la dimension et du régime spécial que sur le plan des investissements réalisés et des emplois créés. Le second axe rend compte des conditions de travail et des relations sociales dans la zone franche principalement en ce qui concerne l'exercice du droit syndical, le dialogue social et la négociation collective, la protection sociale, la rémunération et le contrôle de la législation sociale.

1. La zone franche d'exportation du Togo : développement et tendances

Pour mieux appréhender les contours historiques et la spécificité de la zone franche industrielle du Togo, il semble indiqué de définir en amont ce que c'est qu'une « zone franche d'exportation ».

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les zones franches d'exportation sont « des zones industrielles disposant d'avantages spéciaux, qui ont été créées pour attirer les investisseurs étrangers et dans lesquelles des produits importés subissent une transformation avant d'être exportés ou réexportés »¹.

Le principe des zones franches est donc relativement simple : un pays attire vers lui des investisseurs, étrangers pour la plupart, leur offre une infrastructure et d'autres avantages et leur permet d'importer chez lui du matériel servant à l'assemblage ou à la confection de marchandises qui seront ensuite exportées sans qu'ils aient à payer de droits de douane.

Pour les pays qui créent des zones franches, l'intérêt à court terme est évident : l'arrivée de nouveaux investisseurs devrait créer de l'emploi, augmenter leurs exportations et leur procurer des devises.

En raison de l'intensification de la course à l'emploi et à l'investissement étranger, particulièrement dans les pays en voie de développement, les zones franches d'exportation prolifèrent dans le monde entier.

Le Bureau International du Travail indique que le nombre des zones franches est passé de soixante dix neuf (79) en 1975 à trois mille cinq cent (3.500) en 2006, et que le nombre des pays disposant de plusieurs zones franches est passé de vingt neuf (29) en 1975 à cent trente (130) en 2006.

¹ « Questions relatives au travail et questions sociales dans les zones franches d'exportation », Bureau international du Travail, Genève, 1998.

Tableau n° 1 : Évolution des zones franches d'exportation 1975-2006

	1975	1995	2002	2006
Nombre de pays dotés de ZFE	29	73	116	130
Nombre de ZFE	79	500	3000	3500

Source BIT (2003) – Singa (2007)

De nombreux stratégies du développement reconnaissent l'immense potentiel de développement économique et de création d'emplois dans ces zones et les considèrent comme un moyen rapide à la disposition des pays en développement désireux d'acquérir les compétences et les ressources nécessaires pour être compétitifs dans l'économie mondiale.

Mais plusieurs études publiées notamment par le Bureau International du Travail relèvent également que les relations professionnelles et la mise en valeur des ressources humaines restent deux des aspects les plus problématiques de ces zones franches d'exportation.

La zone franche togolaise ne déroge pas au standard classique des zones franches. Créée par la loi n° 89-14 du 18 septembre 1989, elle avait pour objectif affiché de favoriser le développement des activités industrielles orientées vers l'exportation, en garantissant aux entreprises opérant sous ce régime, de meilleures conditions de compétitivité.

À cet égard, un régime spécial ainsi que des dérogations ont été accordées aux entreprises agréées au statut de la zone franche notamment dans le domaine de la fiscalité, des transactions douanières et de la législation du travail.

L'importance de ce pôle de développement dans l'économie togolaise et dans la sous-région mérite qu'on s'attarde sur les avancées réalisées en termes de création d'emplois et d'investissement mais également sur les insuffisances relevées notamment par les travailleurs et leurs organisations syndicales relativement au respect des principes et droits fondamentaux au travail.

1. La zone franche togolaise : dimension, localisation et régime spécial.

La zone franche togolaise est composée à ce jour de 61 entreprises effectivement opérationnelles. Les demandes d'agrément de 24 autres entreprises sont également à l'étude. La cartographie de toutes ces entreprises figure en annexe de la présente étude.

Les entreprises agréées au statut de la zone franche sont réparties dans treize secteurs d'activité à savoir l'agro-industrie, les arts et décorations, le bois et la construction, l'industrie chimique, les cosmétiques, l'emballage, l'habillement textile, l'imprimerie, l'industrie pharmaceutique et médicale, l'industrie métallique et mécanique, la pêche, l'industrie plastique et les services.

Selon les statistiques de la SAZOF, en 2009, les promoteurs des entreprises installées dans cette zone sont de quatorze (14) nationalités différentes, avec une nette prédominance togolaise (22,95%), libanaise (19,67%) et française (14,75%).

Tableau 2 : Représentation des entreprises par nationalité des promoteurs

Nationalité des promoteurs	Nombre	Proportion
Togolaise	14	22,95 %
Libanaise	12	19,67 %
Française	9	14,75 %
Chinoise	5	8,20 %
Sud-coréenne	4	6,56 %
Italienne	3	4,92 %
Belge	2	3,28 %
Espagnole	2	3,28 %
Franco-togolaise	2	3,28 %
Indienne	2	3,28 %
Américaine	1	1,64 %
Gambienne	1	1,64 %
Ghanéenne	1	1,64 %
Ivoirienne	1	1,64 %
Libano-Togolaise	1	1,64 %
Multinationale	1	1,64 %
Total	61	100,00 %

Source : Direction des Services Techniques et Economiques de la SAZOF

Sur le plan de la répartition géographique, les entreprises agréées au statut de la zone franche sont, dans leur grande majorité, concentrées à Lomé sur deux sites situés dans la zone portuaire et faisant respectivement 35 ha et 72 ha.

Le premier site dont la superficie est de 35 ha. abrite les Magasins et Aire de Dédouanement (MAD) et est situé du côté gauche de la grande clôture du Port autonome de Lomé, en longeant la route du grand marché d'Adawlato en direction d'Aného, une localité située à 45 km environ de la capitale. Ce site, propriété de la SAZOF, est constitué d'une aire non bâtie, à l'exception de quelques bâtiments qui comportent les directions d'environ vingt sept (27) parcs d'automobiles.

Le second site, qui abrite la majorité des entreprises de la zone franche, couvre une superficie de soixante douze (72) ha. s'étend du carrefour de RAMATOU jusqu'à la limite de la société PICOS-TOGO lorsqu'on emprunte l'avenue du grand marché d'Adawlato en évoluant vers ANEHO.

En dehors de Lomé, un troisième site se situe géographiquement au Sud de la ville de Kara² juste après le pont (l'ancien pont puisqu'il y en a deux en pleine ville de Kara), ce qui lui vaut l'appellation de Kara-Sud. D'une superficie de 30 ha, il a abrité dans les années 2000 une première entreprise de mèches synthétiques, "NINA", qui n'a pas fonctionné longtemps avant de disparaître. Le site abrite aujourd'hui une entreprise dénommée « EXTREME-FASHION », également spécialisée dans la confection de mèches synthétiques.

² Kara est une ville située à environ 400 km de la capitale Lomé.

La SAZOF s'est également porté acquéreuse d'un nouveau site qui couvre une superficie de 78ha 35a 67ca et est situé dans la préfecture de Zio, plus précisément à Akplomè dans le canton d'Adétikopé³.

Aux termes des dispositions de la loi n° 89-14 du 18 septembre 1989, les entreprises agréées au statut de la Zone Franche Industrielle d'Exportation du Togo bénéficient d'un régime spécial tant sur le plan douanier que sur le plan fiscal et de la législation sociale (voir contenu de la loi en annexe).

Cependant, certains avantages octroyés par cette loi ont été modifiés par la loi des finances (exercice 2009). Le tableau ci-après fait état des facilités accordées à ce jour aux entreprises agréées au statut de la zone franche.

³ Le canton d'Adétikopé est situé à environ 35 km de la capitale Lomé

Tableau 3 : Dérogations accordées aux entreprises agréées au statut de la Zone franche

N°	Domaines concernés	Nature des avantages
1.	Droits et taxes de douane	● Exonération pendant la durée de vie de l'entreprise de tout droit et taxe de douane à l'importation des matériels et équipement d'exploitation, des matières premières et consommables ainsi qu'à l'exportation des produits fabriqués en zone franche ; ● Réduction de 50% des mêmes droits et taxes sur les véhicules utilitaires ;
2.	Taxe sur la valeur ajoutée (TVA)	● Exonération de la TVA pendant les 10 premières années sur les biens et services exclusivement nécessaires à l'installation et au fonctionnement des entreprises ;
3.	Impôt sur les sociétés (IS)/ impôt minimum forfaitaire (IMF)	● Stabilisation de l'IS au taux réduit de : 5% du bénéfice imposable pendant les 5 premières années ; 10% du bénéfice imposable de la 6^{ème} à la 10^{ème} année ; 15% du bénéfice imposable de la 11^{ème} à la 20^{ème} année ; droit commun à partir de la 21^{ème} année (27% pour les industries et 30% pour les autres secteurs) ; ● Stabilisation de l'IMF au taux de : 5% du montant de l'impôt correspondant au chiffre d'affaires réalisé de la 2^{ème} à la 5^{ème} année ; 10% du montant de l'impôt correspondant au chiffre d'affaires réalisé de la 6^{ème} à la 10^{ème} année ; 15% du montant de l'impôt correspondant au chiffre d'affaires réalisé de la 11^{ème} à la 20^{ème} année et droit commun à partir de la 21^{ème} année
4.	Taxes sur salaires (TS)	● Stabilisation de la TS au taux réduit de 2% pendant toute la durée de vie de l'entreprise (le taux normal est de 7%).
5.	Taxe foncière	● Réduction de la taxe foncière au taux progressif de : 5% de la 2^{ème} à la 5^{ème} année ; 10% de la 6^{ème} à la 10^{ème} année ; 15% de la 11^{ème} à la 20^{ème} année et droit commun à partir de la 21^{ème} année.
6.	Impôt sur le revenu des capitaux mobiliers (IRCM)	● L'impôt sur les dividendes est perçu par les actionnaires nationaux dans les conditions ci-après : exonération de l'impôt pendant les 5 premières années ; réduction de 50% de l'impôt calculé dans les conditions de droit commun de la 6^{ème} à la 10^{ème} année ; application du droit commun à partir de la 11^{ème} année.
7.	Législation sociale (article 21 de la loi n° 89-14 du 18 septembre 1989)	● Liberté d'embauche et de licenciement du personnel togolais ou expatrié sous réserve des dispositions de l'article 11 (l'article 11 dispose en son dernier alinéa que les emplois permanents doivent être réservés en priorité aux nationaux togolais).
8.	Autres domaines	● Tarifs préférentiels sur les prestations de services publics (téléphone, eau, électricité, frais portuaires).

Il faut noter que ce régime dérogatoire n'est applicable qu'aux entreprises entrant dans une ou plusieurs des catégories ci-après :

- les entreprises à forte intensité de main-d'œuvre ;
- les entreprises axées sur l'utilisation de matières premières locales, notamment les entreprises agro-industrielles, les entreprises de transformation de produits miniers ;
- les entreprises à technologie de pointe, notamment informatiques, électroniques, télécommunications ;
- les entreprises pratiquant la sous-traitance internationale ;
- les entreprises produisant des intrants pour les entreprises énumérées ci-dessus ;
- les entreprises de services, notamment les holdings, entreprises de maintenance industrielle, services de support, orientées vers l'exportation ou dont l'activité complète et facilite celle des entreprises agréées ;
- les téléservices ;
- les technopôles axés sur la recherche, l'innovation technologique et tournés vers l'exportation ;
- les développeurs de zones.

En sont exclues les entreprises d'exploitation minière, les entreprises d'égrenage de coton, les sociétés de commerce international et de courtage, ainsi que les entreprises de stockage, d'emballage et de reconditionnement sauf pour les entreprises de production d'intrants agricoles.

L'agrément au statut de la zone franche est délivré sous réserve que les entreprises satisfont aux conditions suivantes :

- exercer une activité de production de biens ou de services ;
- garantir l'exportation de la totalité de leurs productions, sous réserve des dispositions de l'article 27 alinéa 1 ;
- réserver en priorité les emplois permanents aux nationaux.

2. Investissements

En 2009, selon les statistiques de la SAZOF, le montant des investissements cumulés des entreprises de la zone franche s'élève à cent vingt six milliards trois cents soixante dix huit millions quatre cent cinquante mille (126.378.452.000) francs. Les secteurs d'activité les plus innovants en la matière sont l'industrie du bois et de la construction (28.279.135.000 FCFA), l'industrie plastique (21.700.736.000 FCFA) et le secteur des services (17.458.481.000 FCFA).

En 2009 toujours, les entreprises de la zone franche revendiquent un chiffre d'affaires total de cent soixante onze milliards soixante seize millions cent dix huit mille francs (171.076.118.000) francs CFA. Les secteurs d'activité les plus performants sont l'industrie du bois et de la construction (49.114.611.000 FCFA), le secteur des services (41.248.416.000 FCFA), l'industrie plastique (23.049.443.000) et l'agro-alimentaire (20.886.070.000 FCFA).

En ce qui concerne les exportations, l'essentiel des ventes réalisées à l'échelle des continents par les entreprises de la zone franche est tourné vers l'Afrique qui enregistre à elle 98,25% des ventes, très loin devant l'Europe (1,57%), l'Asie (0,15%) et l'Amérique (0,03%).

3. Emplois créés

Les statistiques de la zone franche révèlent que le nombre d'emplois créés dans cette zone n'a cessé d'augmenter depuis 1994 alors que la création d'emplois en territoire douanier a connu une diminution constante. Ainsi, au 31 décembre 2009, les emplois directs en zone franche s'élevaient à 9.424 (dont 9.087 emplois nationaux), soit 96,42%.

Cependant, les données croisées des emplois nationaux par genre, par catégorie professionnelle et par type de travailleurs laissent apparaître que si globalement les entreprises de la zone franche donnent la priorité des emplois permanents aux travailleurs togolais, ces derniers restent majoritairement confinés dans des emplois subalternes. Ainsi, on constate que les agents d'exécution représentent à eux seuls 93,70% des travailleurs togolais de la zone franche.

Le tableau suivant présente la répartition des emplois par secteurs d'activité, aussi bien au niveau de travailleurs nationaux qu'expatriés.

Tableau 4 : Répartition des emplois créés dans la zone franche par secteur d'activité

	Nombre d'emplois nationaux	Nombre d'emplois expatriés
Habillement et textile	2 999	26
Plastique	2 391	104
Agro-industrie	909	29
Cosmétique	781	19
Bois et construction	590	75
Services	508	27
Pêche	400	7
Métallique et mécanique	287	9
Médical et pharmaceutique	87	23
Emballage	65	14
Imprimerie	41	3
Art et décoration	17	1
Chimique	12	-
TOTAL	9 087	337

Source : Direction des Services Techniques et Economiques de la SAZOF

Selon les responsables de la SAZOF, cette situation s'explique par le fait que les entreprises implantées en zone franche sont essentiellement des unités de production industrielle qui sont prioritairement à la recherche d'une main-d'œuvre qui ne demande pas un grand niveau de qualification.

On constate, par ailleurs, que les emplois dits « temporaires » représentent 40,86%, soit pratiquement la moitié des emplois créés dans la zone franche. Il s'agit essentiellement des travailleurs qualifiés de temporaires, saisonniers et journaliers, dont le nombre n'est pas négligeable en zone franche et qui, très souvent sont occupés à des postes relevant des activités normales des entreprises.

Cette pratique, largement répandue dans la majorité des entreprises à haute intensité de main-d'œuvre opérant dans la zone franche, s'expliquerait par la volonté des responsables desdites entreprises de « tester la motivation et la volonté de ces travailleurs à rester durablement au sein des unités de production ».

Dans tous les cas, il s'agit d'une pratique qui vient en violation manifeste de la législation sociale dans sa globalité mais aussi et surtout des textes spécifiques de la zone franche.

En effet, l'accord du 1^{er} juin 1991 stipule expressément que les contrats à durée déterminée (CDD) ne peuvent être conclus que pour une durée maximale de deux (2) ans, ce qui constitue par ailleurs une avancée par rapport au code du travail qui prévoit une période de quatre (4) ans.

Tableau 5 : Répartition des emplois nationaux par sexe et par catégories professionnelles au 31/12/2009

	Totaux		Emplois permanents						Emplois temporaires					
	Emplois nationaux	H	F	Cadres		Agents de maîtrise		Agents d'exécution	Cadres		Agents de maîtrise		Agents d'exécution	
				H	F	H	F		H	F	H	F	H	F
Agro-industrie	909	582	327	10	1	40	12	205	1	-	1	1	325	295
Art et décoration	17	17	-	-	-	-	-	17	-	-	-	-	-	-
Bois et construction	590	555	35	9	2	30	3	481	4	-	4	-	27	-
Chimique	12	12	-	1	-	2	-	4	-	-	-	-	5	-
Cosmétique	781	770	11	18	-	8	2	347	-	-	-	-	397	-
Emballage	65	62	3	5	-	11	3	37	-	-	-	-	9	-
Habillement et textile	2 999	144	855	15	39	40	16	320	-	-	5	2	764	1 301
Imprimerie	41	38	3	1	-	2	3	22	-	-	-	-	13	-
Médicale et pharmaceutique	87	62	25	1	1	4	1	17	1	-	3	-	36	12
Métallique et mécanique	287	216	71	8	1	20	6	157	-	-	-	1	31	2
Pêche	400	92	308	6	3	3	-	83	-	-	-	-	-	-
Plastique	2 391	901	490	17	4	21	1	1 568	3	-	8	1	284	156
Services	508	418	90	46	13	64	44	255	-	-	-	-	53	3
TOTAL	9 087	869	218	137	64	245	91	3 513	9	-	21	5	1 944	1 769

2. Conditions de travail et relations sociales dans la zone franche

1. Exercice du droit syndical et affiliation syndicale

La constitution togolaise consacre, de façon expresse, le principe de la liberté syndicale (article 39 al2). La loi n° 010-2006/PR du 10 décembre 2006 portant code du travail réaffirme également l'interdiction des actes portant atteinte aux principes et droits fondamentaux au travail notamment en ce qui concerne la liberté syndicale (article 6). Les dispositions de ces textes s'imposent a priori à toutes les entreprises exerçant leurs activités sur le territoire togolais, notamment celles de la zone franche d'exportation.

Mais jusqu'en 2009, l'activité syndicale au niveau de la zone franche a été marginale, voire inexistante. Le recoupement des informations recueillies et les entretiens menés permettent de mettre en exergue trois facteurs essentiels qui ont certainement eu un impact significatif sur l'activité syndicale au sein de la zone franche togolaise.

1.1. Un contexte sociopolitique originel défavorable à la dynamique syndicale au sein de la zone franche

Le contexte sociopolitique ayant prévalu au moment de la création de la zone franche en 1989 a été un facteur déterminant dans l'absence de la dynamique syndicale au sein de la zone franche.

En effet, il faut souligner que le Togo s'est doté d'une zone franche d'exportation sur l'initiative personnelle du Président de la République d'alors, feu GNASSINGBE Eyadema. La grogne commençait à sourdre du fait de la dégradation générale des conditions de vie des populations et de la montée exponentielle du chômage, surtout des jeunes. Il voulait ainsi éviter que cela ne dégénère en une crise sociale et politique majeure. Tout a donc été mis en œuvre pour accroître l'attractivité du paysage économique et social du Togo.

Or, au moment de la création de la zone franche d'exportation du Togo, le paysage syndical était composé d'une centrale unique, la Confédération Nationale des Travailleurs du Togo (CNTT), qui regroupait tous les travailleurs du secteur public comme privé.

La crise sociopolitique des années 90 et le pluralisme syndical qui s'en est suivi sont venus accentuer la défiance à l'égard des syndicats qui ont été considérés, à tort ou à raison, comme des organisations satellites des partis de l'opposition. Il faut en effet

rappeler que ce sont, dans une large mesure, les syndicats qui ont été à l'origine de la célèbre « grève générale illimitée » qui a paralysé l'activité économique au Togo de 1992 à 1993.

Ce contexte a sans aucun doute eu un impact significatif sur le cadre juridique particulier mis en place pour gérer les relations professionnelles dans la zone franche d'exportation togolaise.

1.2. Un cadre juridique et institutionnel spécifique qui n'offre pas l'ouverture nécessaire à l'exercice du droit syndical

On ne saurait objectivement jeter un regard critique sur l'activité syndicale dans la zone franche sans au préalable analyser le cadre juridique qui régit cette zone.

En effet, toute la problématique liée au respect des normes du travail notamment celles relatives à la liberté syndicale dans les zones franches d'exportation réside dans le fait qu'une majorité de pays, dont le Togo, dans le souci de créer un climat d'investissement attractif, ont prévu dans leurs législations des dispositions qui permettent aux entreprises bénéficiant du statut de zone franche d'exportation d'opérer en dehors des limites fixées par la législation nationale du travail en vigueur dans le cordon douanier.

Ainsi, malgré l'existence des textes fondamentaux (conventions internationales, Constitution, Code du travail) qui fixent les grands principes devant régir les relations professionnelles entre employeurs et travailleurs du secteur privé en général, le cadre juridique régissant la zone franche togolaise est constitué par des textes spécifiques qui prévoient des dispositions dérogatoires aux normes du travail et au régime général des relations professionnelles.

Le premier de ces textes est la loi n° 89-14 du 18 Septembre 1989 portant statut de Zone Franche de Transformation pour l'Exportation. C'est l'acte donnant naissance à la Zone Franche et traçant le cadre dans lequel elle devra évoluer. Cette loi est muette sur les modalités de mise en œuvre de l'action syndicale dans les sociétés sous le régime de la Zone Franche.

Le décret n° 90/40 du 4 avril 1990, pris en application de la loi n° 89-14 du 18 Septembre 1989, prévoit également des mesures qui peuvent être interprétées comme des restrictions au droit commun régissant les relations professionnelles, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale.

En effet, ce texte dispose en son article 33 que « *les dispositions réglementaires relatives au contrat de travail, au salaire, au contrat d'apprentissage, à l'hygiène et à la sécurité, aux éconòmats et œuvres sociales d'entreprises ainsi qu'aux services médicaux du travail prévues par le Code du Travail s'appliquent aux entreprises bénéficiaires du régime de la Zone Franche* ».

On remarquera que cet article n'énumère pas les questions relatives à la liberté syndicale, ce qui peut laisser supposer que l'action syndicale dérogerait au droit commun et serait régie par d'autres textes spécifiques à la zone franche.

Mais aucun texte légal ou conventionnel relatif à la zone franche n'a jusqu'alors prévu des dispositions particulières concernant la liberté syndicale. Ce silence est-il profane ? Dans tous les cas, il est un principe général qui affirme : « un droit tu, est un droit réprimé ». Plus encore, ce vide insécurise les acteurs qui n'ont ni repères ni limites pour agir. L'on se

trouve en face d'un droit inorganisé et par conséquent sauvage c'est-à-dire ouvrant la voie à toutes les interprétations, à tous les abus et à toutes les dérives.

Une autre disposition de la loi n° 89-14 du 18 Septembre 1989 a été souvent interprétée, à tort ou à raison, comme étant une entrave au libre exercice de certaines prérogatives octroyées non seulement aux organisations syndicales mais aussi à des structures de l'administration publique comme le fisc, la douane ou encore l'inspection du travail. Il s'agit de l'article 30 qui limite l'accès de la zone franche aux personnes et aux véhicules dûment habilités. Selon des témoignages concordants de responsables syndicaux et d'inspecteurs du travail, des employeurs se seraient ainsi opposés, en vertu de cet article, à l'exercice du droit syndical et au contrôle des services d'inspection du travail, exigeant au préalable une autorisation expresse de l'administration de la zone franche.

Mais si la combinaison du contexte sociopolitique et du cadre juridique et institutionnel explique dans une large mesure les difficultés d'exercice du droit syndical dans la zone franche, il faut cependant reconnaître que dans une certaine mesure, l'inexistence de l'activité syndicale dans la zone franche est également la résultante d'un déficit généralisé de la présence des organisations syndicales dans les unités de production, même en territoire douanier.

1.3. La faiblesse de l'affiliation syndicale des travailleurs

Des goulots d'étranglement ont certainement affaibli les organisations syndicales du Togo et les ont empêchées d'exercer leurs droits dans les entreprises de la zone franche.

Néanmoins, il faut reconnaître également que la faiblesse de l'affiliation syndicale des travailleurs a été, tout au moins, un « facteur favorisant » dans les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des normes relatives à la liberté syndicale dans la zone franche. Une étude commandée en 2008 par le Conseil National du Patronat du Togo sur l'état des relations professionnelles et de la négociation collective dans les entreprises de droit privé du Togo a mis en exergue la faiblesse du taux de syndicalisation dans les unités de production industrielles.

Certes, l'étude ne s'est pas étendue aux entreprises de la zone franche toutefois, si cette carence a pu être constatée en territoire douanier où le droit syndical est explicite, il va s'en dire que la situation ne serait guère plus reluisante en zone franche. À l'analyse, cette carence est basée, du côté des organisations de travailleurs, sur une attitude souvent figée de revendication et, du côté des employeurs, sur un vieux réflexe de défense qui assimile le syndicalisme à l'anarchisme. Elle est également l'expression d'une vieille conception idéologique qui fait de la relation professionnelle une arène de la lutte des classes.

Les conséquences de cette perception dépassée de la culture de dialogue dans les relations entre employeurs et organisations syndicales de travailleurs sont la réticence des employeurs à accepter l'implantation des syndicats dans leurs entreprises et l'absence d'interlocuteurs valables pour négocier.

Cependant, la nouvelle dynamique initiée depuis 2006 avec l'organisation des assises du dialogue social tripartite et, surtout, l'ouverture et la volonté affichée par les nouveaux responsables de la Société d'Administration de la Zone Franche (SAZOF) a permis une évolution, certes timide, mais néanmoins positive de l'activité syndicale dans la zone franche.

Ainsi, avec l'appui du Bureau International du Travail et du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, le processus de révision des textes spécifiques de la

Zone franche a été engagé afin de lever, en autres, les entraves liées au libre exercice du droit syndical. L'avant-projet de loi portant révision de la loi n° 89-14 du 18 Septembre 1989 portant statut de zone Franche de Transformation pour l'Exportation a été soumis en première lecture au Conseil des Ministres du mercredi 5 janvier 2011. Cet avant-projet dispose en son article 29 que « les dispositions du Code de travail s'appliquent aux entreprises bénéficiaires du statut de Zone Franche », ce qui consacre une avancée notable en ce qui concerne aussi bien l'exercice du droit syndical que l'application de la législation sociale tous les autres domaines.

Des entretiens avec les responsables de la SAZOF, il est également apparu que des dispositions sont d'ores et déjà prises pour procéder à la révision du décret n° 90/40 du 4 avril 1990 et entamer, cette fois-ci avec l'implication effective des organisations syndicales régulièrement installées dans la zone franche, ainsi qu'avec l'appui technique du BIT et du Ministère en charge du Travail, les négociations en vue de la mise en place d'une nouvelle convention collective sectorielle.

Par rapport à ces données, on peut estimer que le taux de syndicalisation reste encore assez faible dans la zone franche. Le nombre total des adhérents ne représente en effet que 15,63% des travailleurs présents dans les entreprises de la zone franche.

Selon les responsables de ces organisations syndicales, la faiblesse de l'affiliation des travailleurs n'est pas la résultante du manque d'engouement des travailleurs à l'égard de la dynamique syndicale. Elle proviendrait surtout de la persistance de problèmes résiduels liés notamment au refus de certaines entreprises d'accepter la présence et l'action syndicale au sein de leur unités de production, à une forme de désinformation de la part desdits employeurs, au manque de sensibilisation des travailleurs et à la crainte de ceux-ci de se voir licencier du fait de leur affiliation ou de leur activité syndicale.

2. Le dialogue social et la négociation collective

Sur le plan institutionnel, toutes les négociations collectives relatives aux conditions de travail au sein de la zone franche sont menées de façon bipartite par les délégués du personnel, réunis au sein du Comité des délégués du personnel de la zone franche, et par les employeurs regroupés au sein de l'Association des employeurs de la zone franche, sous la supervision de la SAZOF.

L'accord du 01 juin 1996 qui, juridiquement, peut être considéré comme la convention collective sectorielle qui régit les relations de travail entre les employeurs et les travailleurs en zone franche, a ainsi été conclu par ces deux parties. La revalorisation, en 2008, de la grille salariale de la zone franche à hauteur de 15% pour les employés, ouvriers et agents d'exécution, de 8% pour les agents de maîtrise et de 5% pour les cadres, est également le fruit des négociations entre ces deux parties.

Ces acquis, certes non négligeables, n'occultent cependant pas le fait que dans la zone franche, eu égard au contexte ci-dessus évoqué, les acteurs traditionnels de la négociation collective que sont les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs ont cédé la place à des regroupements particuliers qui ne trouvent pas leur fondement dans les conventions 87 et 98 de l'OIT.

On pourrait par exemple s'interroger sur la légitimité d'un regroupement comme le Comité des délégués du personnel de la zone franche et sur sa capacité à défendre les droits ainsi que les intérêts matériels, sociaux et moraux des travailleurs de la zone franche lors des

négociations collectives, surtout que ce rôle est expressément dévolu par la législation nationale du travail aux syndicats professionnels.

Cette légitimité semble en tout cas être remise en cause par une grande majorité de travailleurs de la zone franche qui ne se reconnaissent pas dans l'accord du 01 juin 1991, qu'ils surnomment avec une certaine ironie « lois de la SAZOF ».

Et même si ce comité peut valablement jouer ce rôle, il faut reconnaître que ses membres ne bénéficient pas de la même protection conférée aux organisations syndicales de travailleurs par les conventions internationales pertinentes et la législation nationale dans le domaine de la liberté syndicale et de la négociation collective. Ce comité ne dispose pas non plus des mêmes atouts que les organisations syndicales de travailleurs en termes d'affiliation et de solidarité syndicales ainsi qu'en termes de pression, de lobbying et d'expertise ouvrière.

Face à cette situation, il est aisé de se demander si les travailleurs chargés des négociations en zone franche sont vraiment protégés. On peut également se poser les questions suivantes en ce qui concerne les entreprises franches :

- Qui a le droit de négocier en zone franche ?
- Qui peut lancer une grève en zone franche ?
- Qui peut défendre les intérêts des travailleurs en zone franche ?

Se poser ce genre de question sans avoir une réponse explicite est déjà une d'insécurité pour tout travailleur qui prendrait des initiatives conformément aux dispositions des conventions 87 et 98 de l'OIT.

3. La protection sociale des travailleurs

La protection sociale, aussi bien dans sa composante sécurité et santé au travail que dans l'aspect sécurité sociale reste certainement l'un des défis majeurs à relever dans la zone franche togolaise.

3.1. La sécurité et santé au travail

Des études antérieures ont révélé que dans de nombreux secteurs d'activité de la zone franche principalement dans l'industrie chimique (colle, plastique, cordage, éponge et grillage métallique) et de fabrication des mèches, dans l'agro-industrie et dans la menuiserie, les travailleurs sont majoritairement des femmes et sont exposés à des risques majeurs pour leur sécurité et leur santé.

Les risques recensés sont aussi bien physiques (fatigues consécutives à des horaires de travail excessifs et à des charges de travail trop importantes, manque d'équipements de protection, ambiances de travail inadaptées, exposition aux vibrations), chimiques (irritations cutanées ou oculaires, troubles respiratoires, expositions à des substances dangereuses), que psychosociaux (troubles de la menstruation, de la libido, stress), en passant par les risques ergonomiques qui débouchent sur des affections ostéo-articulaires.

Par ailleurs, les mesures générales d'hygiène, notamment l'approvisionnement en eau potable et les évacuations des eaux usées et de déchets, ne sont pas respectées dans

l'ensemble. Par rapport à cette situation on peut estimer, même en l'absence de statistiques, que les morbidités, les mortalités, les accidents de travail et maladies professionnelles en rapport avec l'exercice des activités professionnelles, ne sont pas rares dans la zone franche.

Il faut, néanmoins, reconnaître que cette situation n'est pas spécifique à la zone franche togolaise. En effet, il est aujourd'hui avéré que dans tout secteur de l'activité économique où l'application d'une législation efficace sur les lieux de travail et la mise en place d'une procédure d'évaluation et de contrôle ne sont pas effectives, les employeurs ont tendance à privilégier la maximisation du profit au détriment du respect des normes en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail.

Les conditions de précarité en matière d'hygiène, sécurité et santé au travail dans la zone franche togolaise proviennent justement de la convergence de trois (3) facteurs principaux, à savoir, un cadre d'exercice de la sécurité et santé au travail incomplet et inopérant, des mécanismes de contrôle et de surveillance inexistants et une réglementation mal appliquée ou ignorée par les employeurs.

3.1.1. Un cadre d'exercice de la santé et sécurité au travail incomplet et inopérant

Le Togo n'a pas ratifié la convention N° 155 concernant la sécurité et santé des travailleurs et la convention N°187 concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail. Le code du travail s'est tout de même largement inspiré des principes directeurs de ces deux instruments internationaux pour guider son action dans le domaine de la sécurité et santé au Travail. L'article 174 du code du travail impose ainsi la mise en place dans chaque entreprise d'un comité "sécurité et santé au travail". Et l'article 175 stipule que toute entreprise, quelle que soit sa nature, doit assurer un service de sécurité et santé à ses travailleurs.

Ces dispositions s'imposent également aux entreprises de la zone franche dans la mesure où l'article n° 90/40 du 4 avril 1990, pris en application de la loi n° 89-14 du 18 Septembre 1989 soumet lesdites entreprises aux normes de sécurité et santé édictées par le code du travail. Mais, à ce jour, les arrêtés fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement de ces services, qui doivent déterminer les conditions dans lesquelles sont effectuées les différentes surveillances de la sécurité et de la santé des travailleurs, du milieu de travail, de la prévention, de l'amélioration des conditions de travail et le suivi-évaluation des activités, n'ont pas encore été pris.

Cette carence juridique constitue un paravent derrière lequel s'abritent beaucoup d'employeurs en zone franche comme en territoire douanier pour échapper à l'obligation qui, au terme de l'article 173 du code du travail, incombe à tout établissement ou toute personne dont l'activité comporte des risques majeurs d'accident ou de maladie professionnelle d'observer des mesures adéquates d'hygiène, de sécurité et de santé.

Ainsi, jusqu'en 2010, rares étaient les entreprises sont les entreprises de la zone franche qui ont mis en place des comités d'hygiène, sécurité et santé au travail et il n'existe quasiment pas de structures de prise en charge de la santé et de la sécurité des travailleurs en dehors de quelques rares entreprises où l'on retrouve des structures s'occupant des premiers soins.

3.1.2. Des mécanismes de contrôle et de surveillance inexistants

La zone franche d'exportation du Togo est une zone à prédominance industrielle où les risques liés à la sécurité et à la santé des travailleurs sont potentiellement plus élevés. Il est donc essentiel, dans ce secteur plus que dans d'autres, que les risques encourus par les travailleurs soient parfaitement connus afin que leurs programmes de gestion ne soient pas en déphasage par rapport aux risques réels auxquels sont exposés les travailleurs.

Or, à ce jour, il n'y a ni statistiques fiables ni cartographie des risques professionnels dans les unités de production de la zone franche. Les services de contrôle et de surveillance des lieux et des conditions de travail, notamment l'Inspection médicale du Travail et l'Inspection du Travail, n'ont jamais pu exercer leurs prérogatives dans les entreprises de la zone franche soit par manque de personnel qualifié, soit en raison des pesanteurs politiques ou du vide juridique créé par les textes spécifiques à cette zone ou soit encore parce que la mauvaise interprétation des textes a réduit leur marge de manœuvre.

Le mandat des membres du Comité technique consultatif de sécurité et santé au travail a expiré depuis les années 90 et n'a jamais été renouvelé. Or, cette institution prévue par le code du travail en son article 168 avait pour attribution principale d'émettre des avis sur les demandes d'homologation des dispositifs de protection des appareils, machines ou éléments de machines dangereux à installer dans les établissements et sur les lieux de travail, ainsi que sur celles des produits potentiellement toxiques, en zone franche comme en territoire douanier. Les organisations syndicales, qui auraient pu attirer l'attention sur les risques potentiels auxquels sont exposés les travailleurs de la zone franche, ont des difficultés à jouer leur rôle de défenseurs des droits de leurs affiliés, pour les raisons déjà évoquées.

La convergence de tous ces facteurs a pour conséquence le manque total de visibilité des acteurs en ce qui concerne l'évaluation et de la prévention des risques professionnels dans les entreprises de la zone franche. À ce faisceau d'obstacles s'ajoute la mauvaise application ou l'ignorance feinte ou non de la réglementation en vigueur par les employeurs.

3.1.3. Une réglementation mal appliquée ou ignorée par les employeurs

Les textes relatifs à la sécurité et santé au travail, du moins ceux qui existent, sont ignorés par la majorité des chefs d'entreprises de la zone franche. Cette ignorance est aggravée par la culture des employeurs, qui sont la plupart des investisseurs étrangers qui sont venus s'installer au Togo avant tout et après tout pour faire du profit. Or, il est courant de constater, même en territoire douanier que les employeurs considèrent les éléments relatifs à la sécurité et santé au travail comme un coût, et rarement comme un investissement.

Plus encore, il n'y a pas d'étude nationale prouvant les liens indubitables entre productivité et sécurité et santé au travail. Les rares initiatives prises en matière de prévention par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale n'ont pas encore donné l'impact voulu, surtout que la prévention n'est pas encore très structurée au Togo. Du coup, il est facile de rencontrer chez les employeurs un certain laxisme vis-à-vis de ces mesures. Ces organes de contrôle et de surveillance des conditions de travail et de surveillance ainsi que les organisations syndicales étant absents de ces lieux de travail, on est légitimement tenté de croire les travailleurs, qui estiment que les conditions de travail dans la zone franche n'offrent pas la décence nécessaire pour leur sécurité et leur santé.

Les résultats des études antérieures ayant mis en exergue les conditions de santé et sécurité déplorables dans une grande majorité des entreprises de la zone franche, la

SAZOF a procédé en 2010, en collaboration avec la Direction de la Sécurité et Santé au Travail du Ministère chargé du Travail, à un état des lieux qui a permis d'avoir une idée plus objective de la situation. Un programme de prévention initié par la SAZOF à hauteur de un million deux cents mille (1.200.000) francs CFA a permis d'installer des comités sécurité et santé au travail dans vingt (20) entreprises de la zone franche et de former les membres desdites comités. En 2011, la SAZOF projette de faire l'évaluation du programme et de l'étendre à toutes les entreprises agréées au statut de la zone franche.

3.2. La sécurité sociale

Selon les statistiques de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), soixante trois (63) entreprises de la zone franche sont immatriculées. Il faut toutefois noter que sept (7) entreprises figurant dans l'effectif des entreprises immatriculées à la CNSS ne figurent plus sur la liste des entreprises en activité de la zone franche, soit parce qu'elles ont fermé, soit parce que leur agrément en zone franche est retiré.

En effet, conformément à l'article 29 du décret n° 90-40, le refus de renouvellement de l'agrément provisoire d'une entreprise en phase d'installation par la Société d'Administration des Zones Franches entraîne le retrait de son agrément. On peut donc conclure que l'effectif total des entreprises de la zone franche immatriculées à la CNSS en novembre 2010 est de cinquante cinq (55).

Trente trois (33) des cinquante cinq (55) entreprises (soit 60 %) sont à jour de leurs cotisations, ce qui constitue une avancée réelle dans la mesure où, il y a quelques années, les entreprises de la zone franche se souciaient assez peu de leur immatriculation.

Cependant, en ce qui concerne la déclaration des travailleurs à la CNSS, les mêmes statistiques révèlent que seulement 2387 sont déclarés à la sécurité sociale sur les 9087 travailleurs évoluant dans les entreprises de la zone franche au 31 décembre 2009, ce qui représente à peine 26% de l'effectif total des travailleurs.

Pire, sur ces 2387 déclarés, seulement 1331 travailleurs de la zone franche ont leurs cotisations à jour. Concrètement donc, à peine 14,64% des travailleurs de la zone franche peuvent aujourd'hui bénéficier de l'ensemble des prestations offertes par la CNSS.

Cette situation semble être la résultante de la liberté élargie d'embauche et de licenciement dont bénéficient jusqu'alors les employeurs de la zone franche, qui induit une forte rotation des personnels dans les entreprises, empêche une plus grande stabilité des emplois, justifiant du même coup la réticence des employeurs à déclarer un personnel qu'ils estiment « instable et volatile ».

4. La rémunération

Sur le plan de la rémunération et contrairement au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) qui a stagné à 13.765 francs CFA jusqu'en 2008, les salaires minima conventionnels des travailleurs de la zone franche ont connu une évolution progressive depuis la création de cette zone, passant ainsi de 16.000 francs en 1989 à 22.000 francs CFA en 1996 puis à 28.000 francs CFA à la suite du relèvement du SMIG en 2008. À ce minima conventionnel vient s'ajouter une prime de transport de 10.000 francs CFA pour les travailleurs opérant dans la zone portuaire et de 5.000 francs CFA pour les travailleurs hors zone portuaire.

Par ailleurs, sur la base de l'accord conclu le 1^{er} mai 2008 entre le Comité des délégués du personnel et l'ASOZOF, la grille salariale de la zone franche a augmenté de 15% pour les employés, ouvriers et agents d'exécution, de 8% pour les agents de maîtrise et de 5% pour les cadres.

Si théoriquement on peut affirmer que les travailleurs de la zone franche ont droit au moins au SMIG et à la prime de transport, il faut cependant constater que le nombre non négligeable d'emplois dits « temporaires » n'est pas sans influence sur le respect de ce minima conventionnel et de façon plus générale sur la qualité des rémunérations servies dans les entreprises de la zone franche.

En effet, la grande majorité de travailleurs, sans grande qualification et occupés de façon permanente dans l'entreprise sont néanmoins considérés comme des travailleurs temporaires, ce qui leur enlève le bénéfice d'un certain nombre d'avantages notamment en ce qui concerne la prise en charge des risques sociaux.

Il apparaît par exemple que les repos maladie sont systématiquement déduits des salaires d'un grand nombre de travailleurs alors même qu'ils sont occupés de façon permanente dans leurs unités de production depuis des années. Ces travailleurs se retrouveraient donc certains mois avec des salaires en dessous du SMIG. C'est dire donc que des efforts restent à faire pour promouvoir davantage d'emplois permanents rémunérés sur la base d'un salaire décent. Ceci éviterait la situation actuelle de plusieurs travailleurs qui estiment à juste titre être payés en dessous du SMIG malgré l'existence de l'accord du 1^{er} mai 2008.

5. Le contrôle de la législation sociale et le règlement des litiges de travail

L'article 30 du décret n° 90/40 du 4 avril 1990, qui interdisait l'accès à toute personne étrangère à la zone franche, a été pendant un frein au contrôle de la législation sociale par les inspecteurs du travail.

Plusieurs inspecteurs se sont ainsi vus interdire l'accès des entreprises de cette zone malgré le droit que leur confère l'article 188 du code du travail de « pénétrer librement, sans autorisation préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans les établissements assujettis à leur contrôle... ».

Au contrôle de l'Inspection du Travail, s'est donc substitué le contrôle par les agents de la Direction de l'Emploi et des Lois Sociales de la SAZOF. En 2010, à la faveur de l'ouverture affichée par l'administration de la SAZOF, un inspecteur du travail a été détaché au sein de cette direction pour apporter son appui et son expertise dans la gestion des relations professionnelles au sein des entreprises de la zone franche.

Selon le Directeur Général du Travail, l'idée est de tendre progressivement vers la mise sur pied d'un service d'inspection du travail spécifique pour cette zone au statut particulier.

Par ailleurs, l'article 35 du décret n° 90/40 du 4 avril 1990 exclut les entreprises bénéficiaires du régime de zone franche des procédures et formalités relatives au recrutement et au licenciement individuel et collectif, ainsi qu'à l'arbitrage et au règlement des contentieux individuels et collectifs.

Aussi, tout différend de travail né dans une entreprise de la zone franche est-il soumis à un règlement amiable entre les parties et, en cas de désaccord, à la saisine du Comité

d'Interprétation et de Conciliation (CIC), organe paritaire composé de dix (10) employeurs et de dix (10) délégués du personnel. La SAZOF en assure le secrétariat et la présidence avec voix délibérative.

Il faut dire que ces dispositions ont, pendant longtemps, fait sauter les garde-fous procéduraux et institutionnels prévus par le code du travail afin de prévenir les abus et les discriminations que pourraient engendrer le déséquilibre naturel qui existe dans les rapports contractuels de travail, du fait de la subordination juridique du travailleur à son employeur.

Plus encore, en vertu de cet article 35, une majorité d'entreprises admises au statut de zone franche, se sont crues octroyer une certaine « immunité juridictionnelle » et ont mis un black-out total sur les plaintes des travailleurs et sur toute action revendicative des organisations syndicales.

Mais depuis 2006, avec la nouvelle dynamique enclenchée au sein de la zone franche, les litiges individuels et collectifs peuvent désormais faire l'objet d'un règlement devant le tribunal du travail. Plusieurs affaires de cette zone ont été jugées et sont en cours de jugement.

Conclusion

La zone franche d'exportation togolaise, du point de vue de la création d'emplois, a sans doute atteint son objectif, même si de nombreux analystes estiment que la précarité desdits emplois constitue une véritable préoccupation.

En effet, elle mobilise un nombre croissant de travailleurs et sa contribution à l'économie nationale est assez significative tant en termes d'investissements qu'en termes de transfert de compétences et de technologie.

Malgré tout, on peut se rendre compte, par rapport aux analyses qui viennent d'être menées, qu'il existe des « discordances » entre les obligations prescrites dans les conventions internationales et la législation nationale du travail et le régime spécifique de la zone franche d'exportation, en ce qui concerne le respect des droits syndicaux, la dynamique de la négociation collective et les normes relatives à la protection sociale des travailleurs.

C'est sans doute ce « régime d'exception » qui justifie les nombreux procès faits à l'encontre des zones franches d'exportation en général et de la zone franche d'exportation du Togo en particulier, relativement à l'exercice du droit syndical et de la négociation collective, ainsi qu'au respect des normes d'hygiène, sécurité et santé au travail.

La bonne nouvelle pour les travailleurs de ce secteur est que les pouvoirs publics togolais ont pris toute la mesure des obstacles à l'application des normes du travail dans la zone franche et ont affiché leur ferme volonté politique de procéder à la révision des textes de base de ce secteur. Une nouvelle dynamique semble donc être engagée afin de rendre la zone franche d'exportation du Togo plus sûre, plus saine et plus productive.

ANNEXES

ANNEXE 1. CARTOGRAPHIE DES ORGANISATIONS SYNDICALES PRESENTES DANS LA ZONE FRANCHE

CENTRALE	NOMBRE D'ADHERENTS AU 31 DEC. 2010	NOMBRE DES MEMBRES DU BUREAU NATIONAL	SECRETAIRE GENERAL	DATE DE CONGRES	DEFINITION	SIGLE	N°
CSST	150	9	BRUCE Kodjo Maxime	08 nov. 2009	Union syndicale des travailleurs de la Zone franche d'Exportation	USYNTRAZOF	1.
CSTT	1015	12	AGBANAN Kodjovi Jean	13 déc. 2009	Syndicat National des Travailleurs de la Zone Franche du Togo	SYNATRAZOFT	2.
CNTT	256	11	KAMAN Hessikoma	11 avril 2010	Syndicat Libre des Travailleurs de la Zone Franche du Togo	SYLITRAZOFT	3.

ANNEXE 2. Mapping des entreprises installées dans la zone franche

N°	RAISON SOCIALE	ACTIVITE PRINCIPALE/PRODUITS	NATIONALITE DES PROMOTEURS	LOCALISATION
01	AMINA -TOGO SARL	Cheveux synthétiques : mèches, tissage, perruques	Sud coréenne	Zone aéroportuaire
02	ECLAT SARL	Eponges métalliques et tampons de laine d'acier	Libano togolaise	Tokoin Fore ver
03	S.E.BA. SARL	Boissons alcoolisées	Libanaise	Immeuble TABA II ZF
04	NINA SARL	Tissage (lambada, love, tail) mèches bouclées (nina culry, nina short curly) Mèches simples (tresse) perruques	Sud-coréenne	Tokoin Séminaire
05	SOFINA SARL	Cordes et filets de pêche en nylon	Sud-coréenne	Zone Aéroportuaire
06	OTAM SARL	Entretien et réparation des navires	Française	Port de pêche
07	STILART SARL	Vases/carreaux/poterie	Italienne	Noépe
08	SAZOF S.A.	Société de services : - Promotion de la zone franche - Recherche d'investisseurs - Aide à la confection des dossiers de demande d'agrément - Etude des dossiers - Octroi d'agréments - Assistance aux entreprises agréées au statut de Zone Franche - Administration et Gestion de la Zone Franche du Togo	Togolaise	KLIKAME 2564 Avenue de la Chance
09	SICOL SARL	Fabrication de colle industrielle et dérivée	Togolaise	Zone Industrielle port
10	WACEM SARL	Production de clinker/ciment	Indienne	Usine Tabligbo Tél. : 334-03-94/95 Fax : 334-03-92

N°	RAISON SOCIALE	ACTIVITE PRINCIPALE/PRODUITS	NATIONALITE DES PROMOTEURS	LOCALISATION
11	AFALCO SARL	Production des cadres aluminiums	Togolaise	Kégué (Lomé)
12	AFRICA WEST SA	Transport aérien des fruits / légumes	Française	Zone Aéroportuaire
13	SHINING INTERNATIONAL SARL	Fab d'éponges métalliques/tampons de laine d'acier/léponges en fibre abrasives	Togolaise	Kégué (Lomé)
14	TRANS AFRICA SARL	Agence de services touristiques	Italienne	Tokoin Hôpital Kodome (Lomé)
15	SOCIETE TOGOLAISE HANDLING SA	Prestation de services de support aux compagnies aériennes	Togolaise	Zone Aéroportuaire
16	AFRIC - STELLIT SARL	Laboratoire de prothèses dentaires	Togolaise	Tokoin - Nord
17	ROYAL AUTO -MOTOR CO. LTD	Montage de motocyclettes	Chinoise	Tokoin-Nord
18	TONGMEI SARL	Fabrication des produits pharmaceutiques	Chinoise	Immeuble TABA 2 Zone Franche
19	LOME CATERING SA	Fourniture de plateaux repas aux avions	Française	Aéroport de Lomé Tokoin
20	TREFILERIE HISPANO -TOGOLAISE	Fabrication de grillages	Espagnole	Site n° 2 ZFT Zone Industrielle du Port
21	SAFLEG SARL	Fruits déshydratés	Libanaise	Djidjilé
22	GENERALE INDUSTRIE DU TOGO	Industrie plastique	Libanaise	Ancien Immeuble SOTODAS Rond point du Port
23	DALMUS G.G.I.A.	Produits pharmaceutiques, Cosmétiques/agro-alimentaires	Togolaise	Ayigan Kopé
24	NOVATEX SARL	Usine de nettoyage de déchets de coton, de filature et tissage	Espagnole	Usine : Notsé
25	AGRO - FILIERE SA	Culture d'ananas et transformation	Togolaise	Hédzranawoe

N°	RAISON SOCIALE	ACTIVITE PRINCIPALE/PRODUITS	NATIONALITE DES PROMOTEURS	LOCALISATION
26	TOGO BOIS SA	Transformation de bois en parquets/meubles	Italienne	Zone Industrielle du Port
27	SANECOM INT'L SARL	Confection de linges/tenue militaires/ civils....	Togolaise	Rond point du Port
28	eProcess International SA	Prestation de service de nouvelle technologie de l'information	Multinationale	2, Rue de Commerce
29	A.A INT'L INVESTMENTS SARL	Traitement industriel de la friperie et confection de la literie.	Américaine	Zone Portuaire
30	SITRAPAL	Transformation des produits agricoles /laitiers/dérivés	Française	Zone Industrielle du Port 3, Rue Sauvée
31	UNIFOOD SARL	Confiserie: production. Bonbons, bulbe gum	Française	Zone Portuaire
32	AFRIC INDUSTRY –TOGO SARL	Transformation de matières plastiques	Libanaise	Zone Industrielle de Port
33	TROPIC INDUSTRIE	Fabrication de peintures	Togolaise	Zone Portuaire ZF Site N° 2
34	SIVOP -TOGO SARL.	Industrie Cosmétiques : parfumeries	Libanaise	Zone Portuaire
35	INDUPLAST SARL	Production de sachets films en polyprop..	Libanaise	Zone Portuaire
36	SOFANAT SARL	Fabrication de nattes à base de polyprop...	Libanaise	Zone Portuaire
37	DONG JIN TOGO SARL	Fabrication de fibre et de cheveux Synthétique : mèche, tissage, perruque	Sud-coréenne	Ex SOCITO BD de la Paix
38	AFRIMETAL Sarl	Fabrication de laines d'acier, d'éponges métalliques et d'éponges plastiques	Libanaise	Zone Portuaire ZF Site N° 2
39	PRO NATURA WEST AFRICA SA	Traitement d'ananas biologiques et autres fruits tropicaux	Française	Avenue Natchaba Hédzranawoé
40	AUDACE DECO SARL	Fabrication de meubles /objets d'art	Togolaise	Tokoin AUBA
41	IMBALLAGI WEST AFRICA	Imprimerie/ fabrication emballages/plastiques/cartons, métalliques/ verres	Libanaise	Zone Industrielle

N°	RAISON SOCIALE	ACTIVITE PRINCIPALE/PRODUITS	NATIONALITE DES PROMOTEURS	LOCALISATION
42	SPRUKFIELD UK SARL	Fabrication de produits pharmaceutiques (comprimés, gélules/sirops/crèmes)	Indienne	Route AKODESSEWA
43	SOCIETE PRINTING PUBLISHING PACKAGING SA	Imprimerie industrielle (documents administratifs, étiquettes, affiches publicitaires, paquets, emballages, calendriers, agendas et autres articles)	Libanaise	Zone Industrielle du Port
44	STI SA	Fabrication de mobiliers, fenêtres, portes, objets d'art/décoratifs	Libanaise	Route AKODESSEWA
45	AERO TRANSPORT SA-CA	Transport des passagers embarquant/débarquant	Togolaise	Aéroport de Lomé
46	MING MING MATCO SARL	Fabrication d'ouvrage en ciment notamment les tuiles	Chinoise	Zone Portuaire ex CNPPME
47	FINANCIAL BC	Holding de gestion des participations financières dans les filiales bancaires et établissements financiers	Belge	A côté de l'ancienne SNI
48	WABCO-COTIA SA	Production des engrais chimiques et de produits phytosanitaires	Française	Zone Industrielle ex CNPPME
49	PICOS-T SARL	Fabrication de produits cosmétiques et de parfumerie	Libanaise	Site n° 2 Zone Franche Zone Industrielle
50	SOTRAPLAST SARL	Industrie plastique	Gambienne	Zone Portuaire non loin de SAGA
51	TCHAMBA CAJOU	Transformation de noix de cajou	Franco-togolaise	TCHAMBA
52	COLINA RE SA	Gestion de la réassurance interne des filiales du groupe COLINA participations sa	Ivoirienne	63, Boulevard du 13 Janvier
53	EN et CA TOGO SARL	Assemblage/montage de camions tracteurs, camions bennes, semi-remorques/de divers engins de travaux publics	Française	Zone Portuaire Face à la Direction Générale de SAGA/ S
54	NOSITO SARL	Fabrication de sachets plastiques et autres emballages en plastiques	Togolaise	A coté du Lycée

N°	RAISON SOCIALE	ACTIVITE PRINCIPALE/PRODUITS	NATIONALITE DES PROMOTEURS	LOCALISATION
55	GUANG LONG MUYE	Transformation du bois en parquets	Chinoise	Zone industrielle de Port
56	SOCIETE ALLIANCE TOGO SARL	Traitement/transformation du bois et fabrication de piscine en bois	Française	Zone industrielle du Port
57	TOGO LEIXIN SARL	Production d'insecticides domestiques en spirale	Chinoise	Zone industrielle de Port -
58	GREENTAL SA	Culture des plantes ornementales tropicales	Belge	Badja / Agou
59	SOCIETE INDUSTRIELLE DE PLASTIQUE SARLU	Fabrication de sachets en plastiques, tubes orange et dérivés	Togolaise	Zone industrielle du port
60	EXTREME FASHIONN SARL	Fabrications de perruques, postiches et mèches de cheveux naturels et artificiels	Ghanéenne	Site Zone franche de Kara
61	FRUIT ' ART SA	Production de confitures à bases de fruits	Franco-togolaise	Route de Limousine

ANNEXE 3. Mapping des entreprises en cours d'installation dans la zone franchise

N°	RAISON SOCIALE	ACTIVITE PRINCIPALE/PRODUITS	NATIONALITE DES PROMOTEURS	LOCALISATION	ADRESSE/CONTACT
01	ATLANTIQUE TELECOM SA	Holding de Gestion de filiales de télécommunication et exploitation d'un call-Center	Ivoirienne	Siège : Immeuble CAF E Informatique	Télé: 222-98-99 Fax : 222-15-88
02	BIOTIS SA	Industries pharmaceutiques	Togolaise	Tokoin Wuiti	BP. 50 Tél.: 223-65-00 / 223-65-05 fax : 261-70-80
03	SOCIETE DO-PHARMA SA	Fabrication de produits pharmaceutiques solides et liquides	Togolaise	AVETA sur la route d'HAHOTOE	BP. 10.00039 S/C Tél./fax 221-79-40
04	TK SARL	Production de colles et d'articles en plastiques	Libanais	Zone Portuaire Derrière Grand Moulin	BP. 14.540 Tél. : 271-22-58 / 271-46-95
05	SERT SA ***	Agro-industrielle de culture de la canne à sucre.....	Mauricienne	Zone Portuaire rachat de l'ex CRUSTAFRIC	BP. Tél. 271-28-52
06	SABI SARL	Poteaux électriques en béton	Togolaise	Aéroport CERFER	BP. 3570 Tél. 221-08-10/ 226-02-76
07	SYNERGY LUBRICANTS SA	Production de lubrifiants pour différentes applications	Française	Zone industrielle de la Zone Franche	Fax : 226-69-08
08	SOLEIL DE L'ORIENT SARL	Production de vaccins contre l'hépatite B, le tétanos, les morsures de serpent	Chinoise	Zone industrielle de la Zone Franche	BP. Tél. 220-92-15 Cell. 916-68-35
09	CB-CONSULT TOGO SA	Complexe agro-industriel de culture de jatropha curcas et production d'huile raffinée pour biodiesel	Luxembourgeoise	Zone industrielle de la Zone Franche	BP. Tél. 261-19-97

N°	RAISON SOCIALE	ACTIVITE PRINCIPALE/PRODUITS	NATIONALITE DES PROMOTEURS	LOCALISATION	ADRESSE/CONTACT
10	CAB INDUSTRIE SARL	Conception et réalisation de préfabriqués métalliques pour stations-service et ouvrages industriels	Française	Zone industrielle de la Zone Franche	BP. 1006 S/C Tél. 226—31-02
11	SORETRAP SARL	Recyclage de plastiques et de fabrication d'articles plastiques	Libanaise	Zone industrielle du Port	BP. 62.259 Tél. 970-97-99/227-60-30 Fax : 227-60-20
12	INDUSTRIES CHIMIQUES D'ENGRRAIS - ICE SA	Production des engrais chimiques	Togolaise	-	BP. 34 96 Tél. 222-31-63/222-59-85 Fax. 222-45-98
13	AFRIPLAST SARLU	Matériaux de construction en plastiques: goulottes...	Libanaise	-	BP. S/C 11 BP. 112 Tél. 271-29-30/ 935-19-19 Fax. 271-29-32
14	RODIS TOGO SARL	Parfumerie/produits cosmétiques	Libanaise	Zone industrielle de Port -	Tél/fax 261-03-62 / 904-33-01
15	SOCIETE TOGOLAISE DE PEINTURE INDUSTRIE	Production de peintures	Libanaise	Zone industrielle de Port	BP. Cell : 904-12-79
16	GENERAL INDUSTRY SA	Fabrication de savons	Togolaise	Zone Portuaire	Tél. 221 74 31 Fax. 222 28 63
17	CMCP TOGO SARL	Fabrication des articles/ emballages plastiques	Béninoise		BP. 3696 Tél. 220 00 05 Fax. 220 76 78
18	VAG SARL	Production de détergents (granulés, liquides..)	Chinoise	Soviépe	14BP. 138 Tél/ Fax : 220-92-15
19	AGRITO SA	Cultures et transformation de produits agricole (maïs, sorgho, soja...) en aliments pour bétails/volailles	Italienne	ANIE / BLITTA	BP. 20.564 Cell : 838-74-94 / 994-56-49

N°	RAISON SOCIALE	ACTIVITE PRINCIPALE/PRODUITS	NATIONALITE DES PROMOTEURS	LOCALISATION	ADRESSE/CONTACT
20	RUIZE -TOGO SARL	Fabrication des produits phytopharmaceutiques: insecticides, pesticides et herbicides	Chinoise	Zone Portuaire L'enceinte de la Sté SMAT	BP. 9095 Tél. 261-10-61 Fax : 261-10-61 E-mail : ruizetg@yahoo.fr
21	SOTORAF SARL	Industrie de raffinage d'huile de palme	Libanaise	Zone industrielle du port	BP. 14.555 Tél. 271-05-50/52-53 Fax : 271-05-51 E-mail : africindust@yahoo.frr
22	TETRACOM SARL	Assemblage de radios mobiles Talkies-walkies MOTOROLA	Ivoirienne / Française	Siège social : Aéroport International GNASSINGBE	BP. 14. 074 Tél. 223-62-42/223-62-44 Fax : 223-62-44 E-mail : etracomsarl@yahoo.fr
23	CENTRE DE TRAITEMENT NASUBA EXPRESS-CTNE-SA	Gestion et transfert de données au sein du réseau NASUBA EXPRESS	Franco-béninois	169Boulevard du 13 Janvier Immeuble BTCI	Cellulaire : 904 43 02
24	GREENLEAF GLOBAL TOGO SARL	Culture du jatropha et sa transformation en biocarburant et dérivés	Multinationale	Agbélouvé	BP. Tél. S/C TAMEGNON

