HAL
open science

Les zones franches d'exportation industrielle et le droit du travail - Quelles sont les implications d'un régime d'exception dans la recomposition de relations professionnelles ?

Delphine Mercier, Michaël da Cruz

To cite this version:

Delphine Mercier, Michaël da Cruz. Les zones franches d'exportation industrielle et le droit du travail - Quelles sont les implications d'un régime d'exception dans la recomposition de relations professionnelles ?. Mondialisation et recomposition des relations professionnelles, Octares Editions, pp.235-247, 2010, Le travail en débats, 9782915346824. halshs-00591196

HAL Id: halshs-00591196

https://shs.hal.science/halshs-00591196v1

Submitted on 21 Jun 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les zones franches d'exportation industrielle et le droit du travail - Quelles sont les implications d'un régime d'exception dans la recomposition des relations professionnelles ? Regards sur le Mexique et l'Amérique centrale

Delphine Mercier* et Michael da Cruz*

L'exemple des zones franches d'exportation industrielle doit être analysé comme un dispositif[1] (Agamben, 2006) qui consiste à s'affranchir de certains droits communs en matière douanière et commerciale.

Le principe général de ce dispositif est de surseoir pour une durée éventuellement déterminée aux droits communs d'un pays dans ces enclaves, dans le but de profiter, au mieux, de l'environnement local et international.

Cela consiste tout d'abord à se distinguer d'une part du mode de développement antérieur (niveau des forces productives, qualité de la main-d'œuvre... ce qui veut dire aussi provoquer une rupture et éventuellement des « pertes de richesses » irrattrapables), d'autre part du reste du pays pour être par la suite montré comme un modèle. Il est donc nécessaire pour comprendre le développement de ces zones franches d'exportation de replacer la zone dans son processus de développement (temps) et dans son environnement (espace).

Pour bien comprendre le modèle économique et social qui est véhiculé au travers de la mise en œuvre de ce dispositif, il est donc nécessaire d'en faire l'histoire en utilisant une définition plus large soit : « un affranchissement momentané et circonscrit aux droits communs » (Mercier, 2007).

Il s'agit de montrer qu'à l'origine, l'affranchissement du droit du travail (qui n'est pas forcément explicitement consenti par le dispositif public mais qui peut être un avantage propre au pays ou à la zone) est un avantage qui peut attirer des investisseurs. Au cours du processus de développement de la zone franche, par dif-

---

* Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Aix-en-Provence).

1. Définition issue d'un entretien de Foucault en 1977 : « Le dispositif lui-même c'est le réseau qu'on établit entre ces éléments [ensemble hétérogène comportant des discours, des institutions, des aménagements architecturaux, des décisions réglementaires, des lois, des mesures administratives, des énoncé scientifiques, des propositions philosophiques, morales, philanthropiques ; bref du dit aussi bien que du non-dit, voilà les éléments du dispositif] par dispositif, j'entends une sorte – disons – de formation qui, à un moment donné, a eu pour fonction majeure de répondre à une urgence. Le dispositif a donc une fonction stratégique dominante. »

férents mécanismes (conflits, besoin d'une main-d'œuvre qualifiée, concurrence...) le droit commun, les politiques sociales, le socle de compétences du territoire antérieur à la définition de la zone, etc. sont réintégrés volontairement ou non dans la zone.

Ce processus est porté par des acteurs : les acteurs publics à l'origine du dispositif considèrent que le développement « exogène » produit peut avoir un effet d'entraînement, se diffuser dans l'ensemble du pays. Les entrepreneurs internationaux eux sont intéressés éventuellement momentanément (voir l'évolution de certaines entreprises dans les *maquiladoras*) par les avantages produits par le dispositif et par l'enclave. Les travailleurs de ces zones, en partie privés de leur mode de subsistance antérieur (rupture) sont obligés de s'engager dans le dispositif même si au cours du temps ils vont « freiner » et contester le dispositif et s'engager pour revenir dans le droit commun. Chacun des acteurs a des intérêts divergents mais aussi changeants au cours du temps au maintien de l'exception dans la zone.

Dans un premier temps, nous décrirons cette action publique à caractère économique. Puis nous nous intéresserons aux usages privés de ces espaces économiques en focalisant sur l'Amérique centrale, pour, dans la conclusion, focaliser notre attention sur un des espaces de signification, celui des relations professionnelles internationales, son improbable émergence et sa territorialisation.

ZFE - Une action publique molle et standardisée et venue d'en haut : un dispositif mondialisé et inséré dans le droit national

A partir de l'expérience de Shannon en 1958 en Irlande, le modèle de Zone franche d'exportation industrielle s'est diffusé tout d'abord dans les pays en voie de développement, en irradiant tout d'abord les pays les plus au Nord du Sud. Ensuite il s'est diffusé dans une relation de sous-traitance entre des pays sud et d'autres pays encore plus au sud (Mexique, toute l'Amérique centrale). Ce modèle pourtant n'a pas trouvé preneur au cône sud notamment en Argentine. Donc il s'est développé notamment dans d'autres suds à partir des années 1975 : Asie, Afrique... et en Europe de l'Est, notamment à partir de la chute du mur de Berlin en 1989.

En 1986, suite à la fermeture d'industries traditionnelles dans les pays du Nord, le modèle de ZFE s'est à nouveau diffusé dans le Nord afin de redynamiser des bassins d'emploi sinistrés. Une des spécificités de ces zones est leur localisation dans des espaces frontaliers, pour bénéficier de l'avantage économique de ces espaces. Frontière entre mer et terre, frontières entre deux pays où les lois des Etats sont les plus fragilisées et notamment le rapport à la règle et la loi peut être mis en péril.

Les caractéristiques principales d'une Zone franche d'exportation

Le terme de zone franche couvre différents types d'espace qui ont pour caractéristique commune de se substituer au régime commun en vigueur dans le pays d'accueil (questions douanières et questions fiscales). La définition basique et simple est la suivante : les zones franches correspondent à des espaces géographiquement délimités, à l'intérieur desquels se développent des activités industrielles

et/ou commerciales qui bénéficient d'un régime particulier en matière de fiscalité. Il n'y a pas de droits de douane, mais les droits deviennent exigibles si les produits sont introduits sur le territoire national du pays où se trouve localisée la zone franche.

Les principales caractéristiques d'une ZFE[2] sont donc les suivantes :

— limitation géographique d'une zone et sa séparation du territoire qui accueille ;

— application dans cet espace en particulier d'un système fiscal, douanier avec une dérogation au droit commun applicable sur le reste du territoire.

La combinaison de ces deux dispositions implique dans les faits un recul de la frontière économique et politique de l'Etat. Ces zones portent des noms différents, mais elles ont toutes pour objectif de créer un environnement attractif pour le développement entrepreneurial et commercial.

Des contraintes de forme et non de contenu

Quand on regarde les déclarations de loi de création de ZFE dans tous ces pays, elles sont faites pratiquement sur le même modèle : l'absence totale d'articulation entre le modèle juridique et fiscal et un modèle social de développement est frappante. Il n'y a pas d'obligation envers les Etats de mener un projet industriel en adéquation avec les besoins des pays, pas de lois spécifiques concernant les conditions d'emploi. Ce vide est préoccupant.

Quel que soit le pays concerné, les zones franches renvoient toutes à un même principe, celui de se soustraire au régime commun en vigueur hors zone franche, principalement dans les domaines fiscaux[3] et douaniers (importation en franchise de droit de douane des équipements, matières premières et autres biens intermédiaires nécessaires à la production des biens à exporter ; libre exportation des produits manufacturés). La définition du concept de zone franche est donc d'abord fondamentalement juridique. Cette dérogation fiscale est généralement temporaire. Durant une période donnée et inscrite dans la loi (5, 10, 15, 20 années, etc.), les entreprises agréées au régime de zone franche ne sont assujetties qu'à une fiscalité réduite, voire nulle dans certains cas. Passé ce délai, les entreprises franches rentrent dans le régime commun et deviennent donc imposables. En contrepartie, les entreprises franches doivent répondre à un certain nombre de conditions d'agrément, parmi lesquelles figurent notamment l'obligation d'exporter un pourcentage important de leur production (en moyenne 80 à 90 %), ou encore celui de travailler dans des secteurs d'activité destinés à diversifier la structure économique du pays d'accueil. Ce régime fiscal dérogatoire fait souvent l'objet de critiques, dans la mesure où il prive les Etats de recettes budgétaires. Les Etats s'en défendent en invoquant les créations d'emplois découlant de la mise en œuvre de ces zones

---

2. Pour en savoir plus, voir F. Bost (2007).

3. On notera que, parallèlement à l'instauration de la fiscalité et des droits de douane, les Etats ont toujours imaginé concomitamment des régimes dérogatoires : zones d'immunité fiscale ou parties de territoire soumises à un régime fiscal et douanier allégé, ports francs, villes franches, etc.

franches et qui n'auraient certainement pas été envisageables sans l'instauration d'un régime aussi incitatif.

Ce dispositif juridique s'accompagne généralement d'autres avantages très attractifs : simplification des procédures administratives, bâtiments standardisés offerts à la location, proximité des infrastructures majeures (aéroport international, port en eau profonde, etc.), coûts des facteurs réduits (eau, électricité, télécommunications, etc.), régimes assouplis pour les changes (allant très souvent jusqu'à la liberté totale des mouvements de fonds), libre rapatriement des recettes en devises, larges exonérations fiscales pour les salariés expatriés, etc.

Des appellations et des principes de fonctionnement différents selon les pays

Les zones franches d'exportation sont dénommées différemment selon le pays dans lequel elles se trouvent. Une analyse sociologique ne peut se soumettre à une loi universelle. Pour pouvoir comprendre les processus de mise en œuvre il est nécessaire de se soumettre à l'histoire et la géographie de ces zones pour apporter une réflexion autre que descriptive.

Pour l'année 2003, le nombre de Zones franches d'exportation dans le monde s'élevait à 1 072. Un nombre officiel de 45 705 205 personnes y étaient embauchées, réparties entre 515 178 entreprises. Concernant la répartition des zones franches dans le monde, on peut avancer les constatations suivantes : l'Amérique du Nord et l'Amérique centrale (soit dans un espace allant du Canada au Panama, Caraïbes non-comprises) concentrent le plus grand nombre de zones franches (479) ; l'Asie arrive en deuxième position avec 153 zones franches. Concernant le rapport nombre de zones franches/étendue territoriale, la zone Caraïbe est celle présentant la densité la plus élevée avec 93 zones franches pour l'année 2003. La zone « Amérique du Nord et Amérique centrale » ne concentre pas une aussi grande variété d'entreprises et d'emplois générés. Pour l'année 2003, on recensait donc 8 462 entreprises dans les ZFE de la zone, et 2 539 535 emplois.

Les usages privés de ces espaces économiques : débordements, arrangements ou recadrage - Le cas de l'Amérique centrale

L'Amérique centrale (Mexique compris) concentre à elle seule pour la période 2000-2003 presque 5 millions des travailleurs de zones franches sur les 23 millions que l'on compte dans le monde (hors Chine), soit environ 21 % de la population mondiale. Le pays qui concentre le plus d'emplois en zones franches est sans surprise le Mexique avec 1 212 125 emplois directs et 3 100 000 emplois indirects (dont 60 % sont des femmes) générés par les *maquiladoras* (soit environ 86 % du total des emplois ZFE de la zone). En dehors du Mexique, c'est le Nicaragua avec 340 000 emplois qui constitue le deuxième pays en nombre d'emplois, dont 90 % sont des femmes. Le Honduras suit avec 135 000 travailleurs (75 % de femmes). Le Salvador et le Guatemala suivent avec respectivement 76 000 (85 % de femmes) et 72 000 (70 % de femmes) travailleurs en zones franches. Le Costa Rica, le Panama et le Belize ont une importance moindre quant au nombre de travailleurs en ZFE avec

respectivement 34 000, 18 000 et 1 200 emplois. Enfin, la République dominicaine que nous présentons avec l'Amérique centrale[4] regroupe un ensemble de 154 000 travailleurs pour la même période dont 53,1 % sont des femmes.

Les pays dont sont originaires les principaux investisseurs sont presque toujours les mêmes, les Etats-Unis en tête, suivis de la Corée du Sud et de Taïwan. Les entreprises nationales sont quant à elles souvent représentées dans les zones franches de leur pays. Les raisons invoquées par les différents pays pour investir en Amérique centrale sont diverses. Ainsi, les investisseurs nord-américains évoquent avant tout un avantage au niveau du coût de la masse salariale, tandis que les raisons qui poussent les Coréens à s'y installer résideraient plus dans les quotas d'exportation plus favorables à destination du marché principal : les Etats-Unis.

La lecture de plusieurs articles de la presse centre-américaine nous permet ici de constater l'opposition qui existe dans l'opinion publique entre, d'un côté, ceux qui font une apologie de ces zones franches (comme source d'investissements massifs dans le pays, de pôles de compétitivité nécessaire pour que le pays rentre dans le système mondialisé de l'économie et génératrice d'emplois et de croissance) et, de l'autre, les détracteurs et critiques des ZFE qui y voient la légitimation d'évasions fiscales et l'existence de conditions de travail précaires.

Le non-respect des droits des travailleurs dans les zones franches d'Amérique centrale : plus qu'un problème d'exceptions, un problème d'application de la loi

Les différentes législations en matière de droit des travailleurs qui régissent les zones franches centre-américaines sont en général les mêmes que celles qui régissent le reste du pays, à l'exception du Nicaragua et du Panama. En ce qui concerne le Nicaragua, la différence consiste en une exception qui donne aux tribunaux d'arbitrages la responsabilité de régler les différends qu'il peut y avoir entre travailleurs et employeurs. Le cas du Panama consiste en une exception plus flagrante. Toute grève y est en effet soumise à une période préalable d'arbitrage obligatoire. Cette période de conciliation est d'une durée de 36 jours et les travailleurs grévistes qui ne respectent pas cette clause peuvent être légalement sanctionnés (le licenciement étant en général la sanction). En plus de cela, les noms des travailleurs grévistes doivent être publiés. Néanmoins, le cas du Panama reste exceptionnel en Amérique centrale dans le domaine des lois différentielles appliquées aux ZFE.

En effet, à l'exception de ces deux pays, les droits de grève et de syndicalisation sont respectés dans les textes de lois des différents pays de la zone, que ce soit dans les ZFE ou dans le reste du pays. Le respect de ces droits dans la pratique laisse en général plus à désirer et les violations dans ce domaine sont « monnaie courante » dans l'ensemble de ces pays même si on considère certaines évolutions positives en la matière ces dernières années, comme au Honduras. Les principales violations des droits des travailleurs qui ont lieu en Amérique centrale concernent avant tout la liberté syndicale, le droit de grève et les femmes (discriminations à la grossesse, harcèlement sexuel).

---

4. L'Organisation internationale du travail classe la République dominicaine en zone « Caraïbes ».

L'Amérique latine, le continent qui recense le plus de violences à l'encontre des syndicalistes

A la lecture des différents rapports produits par le CIOSL/CISL (*Confederaçaò internacional de organizacoes sindicais livres*/Confédération internationale des syndicats libres), l'Amérique centrale présente une des plus fortes tendances à la violation de la liberté syndicale et du droit de grève. Si l'on élargit cette zone à la zone « Amérique latine » en y ajoutant l'Amérique du Sud, c'est dans cette zone que l'on trouvera le pays détenant le triste record de syndicalistes tués, et ce depuis de nombreuses années : la Colombie. Ensuite, c'est en Amérique centrale que le CIOSL recense le plus grand nombre de menaces à l'encontre des syndicalistes. Au regard des statistiques, l'Amérique latine apparaît comme la zone la plus dangereuse pour les syndicalistes à l'échelle mondiale. En Colombie, le contexte de la guerre civile y est pour beaucoup. En Amérique centrale, c'est le reflet d'une zone marquée par l'impunité et où les règles (les lois) semblent n'exister que sur le papier. Les coupables des agressions à l'encontre des syndicalistes soit ne sont pas recherchés par la justice, soit n'accomplissent pas leur peine.

En dehors de la violence, les employeurs ont recours à tout un ensemble d'alternatives pour empêcher la création de syndicats dans leurs entreprises. Une des menaces pratiquées par les entreprises des ZFE centre-américaines est la menace de la fermeture de l'usine. Certaines usines ferment même leurs portes pour une période de quelques mois afin de créer une pression sur les syndicats et les rendre coupables des pertes d'emploi auprès de l'opinion publique en cas de prolongement d'une grève par exemple. Dans ces conditions, l'activité syndicale est rendue très difficile. Sans parler ici du contexte international qui a poussé nombre de ces entreprises à délocaliser en Chine, une destination plus avantageuse au niveau des coûts de production[5], et ce qui ajoute à la pression que peuvent exercer ces entreprises sur les syndicats. Ensuite, il y a le cas des listes noires qui circulent entre les entreprises et qui informent les noms des dirigeants syndicaux ou travailleurs affiliés à des syndicats pour éviter de les employer.

Pourquoi les Etats concernés n'agissent-ils pas pour faire respecter la législation en vigueur ? D'un côté, on évoque le manque de moyens (personnel et finances) qu'ont les différents Etats pour mener des inspections dans les *maquiladoras* ou pour exercer une pression sur ces entreprises. D'un autre côté, on parle de manque de volonté de faire appliquer la loi, expression souvent utilisée pour qualifier le gouvernement de la République dominicaine notamment. Cette attitude reflète avant tout la volonté de garder et d'attirer les investisseurs.

Etre une femme dans les zones franches et maquilas centre-américaines : discrimination des femmes enceintes et harcèlement sexuel

Les discriminations concernant les femmes enceintes et l'orientation sexuelle des travailleurs (ou des prétendants à l'embauche) touchent particulièrement les pays

5. C'est surtout le cas ces dernières années de nombreuses *maquiladoras* au Mexique.

d'Amérique latine. A la lecture des rapports du CIOSL, les accusations concernant les femmes enceintes sont dans une grande majorité reliées aux pays de cette zone, mais concernent aussi un autre pays latin hors Amérique, les Philippines.

La première forme de discrimination est constituée par l'existence de tests de grossesse. Les tests de grossesse pratiqués sur les employées ou sur les prétendantes à l'embauche semblent être l'apanage des pays latins et les employeurs des zones franches du Mexique, d'Amérique centrale et de République dominicaine semblent y avoir fortement recours.

Ainsi, au Mexique et en République dominicaine, nombre d'employeurs ont recours à ces tests avant la signature du contrat et pendant la durée de celui-ci. Au Mexique, ces tests sont réalisés malgré la loi en vigueur qui interdit la discrimination à la grossesse.

Les tests de grossesse sont courants avant la signature d'un quelconque contrat avec l'entreprise de la zone franche. Comme au Mexique, la loi nationale conditionne le renvoi d'une femme enceinte, l'entreprise doit alors faire une demande au ministère. Mais les employeurs arrivent en général à contourner la loi en se fiant à des signes prématurés de grossesse chez leurs employées, telles que la baisse de la productivité, la somnolence ou les nausées. Découvrir une grossesse grâce à ces signes prématurés leur permet alors de licencier l'employée concernée sans avoir à invoquer le motif de grossesse, ou du moins à ce que celui-ci ne soit pas explicite.

Aux Philippines, les employeurs procèdent de la même manière qu'en République dominicaine. On pousse alors les femmes enceintes à démissionner dès (ou avant) le quatrième mois et on ne les réincorpore pas à l'équipe après leur accouchement. Le fait qu'elles soient poussées à démissionner (par le biais de pressions) ne constitue donc pas un licenciement pour cause de grossesse.

Concernant les discriminations basées sur l'orientation sexuelle, les témoignages recueillis concernent principalement les *maquiladoras* mexicaines qui refuseraient l'embauche ou auraient licencié des travailleurs homosexuels. Néanmoins, on peut supposer que les discriminations de cet ordre puissent avoir lieu dans d'autres pays de la zone, notamment au Nicaragua où l'homosexualité est tout simplement considérée hors-la-loi dans la législation nationale.

La territorialisation des relations professionnelles : un espace intermédiaire ou l'impossible mise en ordre des relations de travail selon un schéma unique

Dans le cadre de ce travail nous avons analysé un corpus de plaintes recensées par les différents organismes internationaux, par les journaux locaux mais également en suivant de près les rapports réalisés par la *junta de conciliación* (les prud' hommes) notamment au Mexique. Cette compilation a permis de lister un certain nombre de pratiques en discordance avec la législation en œuvre dans le pays. Ces informations ainsi compilées depuis une dizaine d'années ont permis de constituer un corpus, qui a été retranscrit et travaillé de façon thématique afin de faire émerger des catégories de violation du droit du travail. Nous avons confronté ce corpus aux

législations en place en termes de droit du travail dans les zones concernées. De plus ce corpus est confronté aux différents terrains réalisés ces dernières années notamment au Mexique, en Uruguay, au Maroc et en Argentine.

Plusieurs tendances sont à analyser en termes d'évolution du système de relations professionnelles.

Lorsqu'on fait un recensement des différentes violations du droit du travail dans un certain nombre de zones franches, il apparaît que dans la plupart des cas elles ont pour origine l'absence des syndicats dans les zones concernées ou les pressions exercées sur ceux-ci. En effet, dans la quasi-totalité des cas de violation du droit du travail (heures supplémentaires excessives rémunérées ou non, harcèlement sexuel, travail des enfants, licenciements abusifs, etc.), celles-ci ont lieu dans des ZFE où la liberté syndicale est faible, sous pression, bafouée ou tout simplement inexistante. En effet, les rapports qui font état de l'apparition d'un syndicat dans les zones franches (ou quand les conventions collectives sont respectées) dressent un bilan plutôt positif quant à l'amélioration des conditions des travailleurs mais aussi de la productivité et de la qualité du travail effectué.

Il est important de préciser que dans la majorité des pays dans lesquels on trouve des ZFE, la législation y est la même que celle qui s'applique dans le reste du pays en matière de droit du travail. La majorité des textes de lois concernant les zones franches (ou leurs appellations diverses) insistent sur le respect des droits des travailleurs élaborés par l'Organisation internationale du travail et du droit du travail en vigueur dans le reste du pays. Ainsi, la liberté d'adhérer à un syndicat, la liberté d'organisation et la liberté de création de syndicats est presque toujours stipulée dans les lois nationales concernant les zones franches. Il est en général indiqué que le non-respect de ces droits relatifs au code du travail sera suivi de sanctions à l'encontre de l'entreprise fautive. Néanmoins, il existe des zones d'ombre quant à ces droits du travailleur dans certains pays. Ainsi, la notion d'*exception* apparaît dans certains articles des lois régissant les ZFE de certains Etats.

Un classement des usages et des détournements territorialisés

Pays où la législation des ZFE en termes de droit du travail est la même que dans le reste du pays mais où des violations du Code du travail sont constatées.	Afrique : Kenya, Madagascar, Maroc Amérique : Costa Rica, République dominicaine, Guatemala, Haïti, Mexique, Salvador Asie : Chine, Sri Lanka
Pays où la législation des ZFE est soumise à des exceptions par rapport au droit du travail en vigueur dans le reste du pays.	Afrique : Egypte, Maurice, Nigeria, Namibie Amérique : Nicaragua, Panama Asie : Bangladesh, Corée du Sud, Taïwan
Pays où la législation des ZFE est autonome du reste du pays.	Asie/Moyen-Orient : Pakistan, Iran Emirats Arabes Unis,

Tableau 1 - Classement des législations ZFE selon le droit du travail en vigueur dans le reste du pays

Lois...	Pays
...interdisant ou empêchant la formation de syndicats	Egypte, Nigeria, Togo, Inde, Sri Lanka, Bangladesh
...interdisant ou empêchant l'application du droit de grève	Egypte, Nigeria, Panama, Turquie, Namibie, Pakistan*
...donnant aux « tribunaux d'arbitrage » le droit de gérer les conflits entre travailleurs et employeurs	Nicaragua, Panama, Turquie, Madagascar
...légiférant les heures supplémentaires différemment du reste du pays	Maurice
...favorisant les investisseurs étrangers	Corée du Sud
...donnant des avantages à certains types d'entreprises (high tech)	Taïwan

* Concernant les cas de la Namibie et du Pakistan, le droit de grève est *strictement* interdit.

Tableau 2 - Classement des pays selon le type « d'exceptions » en vigueur dans les ZFE

Type de violation du droit du travail	Pays
Travail des enfants	Bangladesh (Inde ?, Pakistan ?)
Harcèlement sexuel	Kenya, Mexique, Rép. dominicaine, Haïti, Bangladesh, Thaïlande, Philippines
Discriminations des femmes enceintes	Amérique Centrale, République dominicaine, Mexique, Philippines
Discriminations selon l'orientation sexuelle	Mexique
Heures supplémentaires excessives	Bangladesh, Inde, Chine, Madagascar, Maurice, Amérique Centrale, Rép. dominicaine
Heures supplémentaires non payées	Chine
Heures supplémentaires obligatoires	Madagascar, Chine, Inde
Salaire plus bas que le salaire minimum	Chine
Violations du droit de grève	Tous les pays cités ci-dessus
Violation du droit d'association et du droit de formation de syndicats	Pakistan, Namibie, Nigeria, Turquie

Tableau 3 - Violations du droit du travail relevées

Quand la législation nationale en matière de travail s'applique aux ZFE, cela ne veut pas forcément dire qu'elle s'applique dans la pratique

On constate que dans une majorité de cas, violation de droit du travail ne veut pas forcément dire lois d'exceptions dans les ZFE concernées. En effet, les zones qui ne pratiquent pas les lois d'exception ne sont pas exemptes d'infractions, bien au contraire. Une majorité de ces cas sont recensés dans ce groupe de pays, les pays pratiquant les exemptions étant plus rares en nombre. Pour exemple, la majorité des pays d'Amérique centrale (à l'exception de Panama et du Nicaragua) et le Mexique ne font pas de distinction dans la dimension légale entre législation nationale et législation des ZFE et pourtant la zone est souvent citée en ce qui concerne les violations des droits du travail. Il en va de même pour le Sri Lanka ou les Philippines. Les principales différences quant à l'application du droit du travail ne prennent pas leur source dans une législation différée. C'est dans l'application et les violations de ces droits. La mesure du droit du travail dans ces ZFE ne se fonde au final pas sur la loi en vigueur, sinon sur la capacité (ou la volonté) ou non de l'Etat à poursuivre les infractions à la loi.

Quelles réflexions sur la question de relations professionnelles ?

On pourrait citer deux raisons à cette non-application de la loi dans les ZFE. D'abord, le manque de moyens qu'ont certains Etats en leur possession ne leur permet pas de mettre en œuvre une solide inspection de ces zones : trop peu de moyens, trop peu de personnel et, qui plus est, souvent pas assez qualifié. Dans d'autres cas, on peut tout simplement supposer que certains Etats ont pleinement conscience des violations des droits qui y ont lieu, mais préfèrent fermer les yeux sur les pratiques pour ne pas faire fuir ces entreprises et ces investisseurs, leur donner envie de rester. C'est le cas de la République dominicaine par exemple : l'Etat est au courant des violations de droit du travail et du financement de bandes armées par les employeurs pour intimider les syndicats ; pourtant le gouvernement n'a jamais entrepris de poursuites pour faire appliquer la loi. Dans d'autres cas que l'on pourrait considérer comme plus graves, l'Etat (ou du moins certains de ses agents) est complice de ces violations. L'implication de policiers au Guatemala ou au Bangladesh dans des intimidations et d'autres actions pouvant aller jusqu'au meurtre et la non-poursuite des auteurs concernés en sont un exemple.

Il faut tout de même préciser que toutes les entreprises qui constituent les ZFE ne sont pas toutes concernées par ces violations, et qu'il n'y a pas que des entreprises hors-la-loi. Il faut préciser aussi qu'à la lecture des différents documents et témoignages, les ZFE ne sont pas toujours les « pires » zones en matière de droit du travail. Dans de nombreux cas, le non-respect des droits des travailleurs dans les ZFE est le reflet de la situation de ces mêmes droits dans le reste du pays. Les enquêteurs admettent d'ailleurs que, dans certains cas, les conditions de travail y sont meilleures que dans le reste du pays (ce qui ne constitue pas forcément un compliment...) comme dans l'étude de cas sur le Bangladesh.

Mais on pourrait tout aussi bien, au lieu de ne faire que recenser les cas et les exemples multiples de violation repérés, faire une hypothèse plus systémique à cette affaire. Celle qui consisterait à regarder la scène des relations professionnelles comme un espace intermédiaire et un espace d'analyse.

Par exemple dans la ville de Monterrey (Mexique), les procès aux prud'hommes concernent exclusivement les entreprises dont le capital est d'origine nord-américaine. Au moment de l'installation de l'entreprise ce n'est pas seulement le process de production qui est délocalisé mais également la pratique en termes de relations professionnelles au sein de l'entreprise. Tant que les *maquiladoras* négociaient leur installation sur le territoire en maintenant un gérant mexicain issu de la ville réceptrice et au fait des pratiques locales en termes de droit du travail dans ses pratiques légales mais également dans ses pratiques légitimes, on pouvait observer une relative amélioration des conditions d'emploi et des espaces de négociation possibles. La « gringosation » de la classe entrepreneuriale des *maquiladoras* a modifié énormément les conditions d'installation de ces entreprises, y compris leur insertion et les conditions d'intégration dans un tissu local. Aujourd'hui, les *maquiladoras* s'installent toutes dans des parcs industriels réservés aux entreprises exportatrices, presque exclusivement en rupture avec le tissu local industriel, ce dernier étant plutôt situé dans les anciens espaces industriels de la ville. Ces parcs industriels (ou zones) sont équipés complètement en termes d'infrastructure, y compris d'hôtels et de petits villages *gringos* pour assurer la sociabilité des cadres entre eux et de leur famille qui en général ne les accompagne pas. Mais il y a la possibilité de scolariser les enfants dans ces villages *gringos* et de rester entre soi. En dehors des infrastructures, un bureau assure toutes les questions administratives et fiscales d'installation des entreprises y compris et de plus en plus la fonction de gestion des ressources humaines, le recrutement, et même parfois la paye. Cette externalisation à outrance a permis de faire sortir de l'usine les préoccupations des salariés, car l'absence d'un interlocuteur interne a permis de déléguer y compris la responsabilité sociale de l'entreprise en termes de formation, de salaires et de conditions de travail. De plus, et ceci est très inquiétant, cela a permis de mutualiser sur une connaissance du salariat susceptible de travailler dans ces entreprises, leurs trajectoires, les entreprises dans lesquelles ils ont travaillé, leur parcours de travail, les licenciements, les conflits et leurs appartenances syndicales. Cette externalisation a nui de façon très brutale au modèle de relations professionnelles précédent, le sous-traitant et le réduisant uniquement à des conditions de recrutement et de paye.

Un autre élément essentiel, peu étudié et pas assez souvent mis en relation, est relatif au lien très prégnant entre conditions de production et système de relations professionnelles. Dans les années 1990, dans le temps fort du développement de ces zones franches d'exportation, la « mode » était aux normes de qualité (ISO 9002 à 9004). Toutes ces entreprises qui avaient pour vocation l'exportation devaient passer sous les fourches caudines de la certification, notamment pour assurer l'acheminement des produits sur le marché international. Cette vague de certifications a considérablement transformé les conditions de production dans les usines et notamment les conditions de travail. Cette certification a été mise en œuvre de façon très assidue dans ces entreprises et notamment par les gérants locaux qui y

voyaient l'opportunité d'asseoir le process de production, d'améliorer les conditions de production, de justifier de l'utilisation de fournisseurs locaux, d'organiser la formation des superviseurs, des techniciens, y compris des opérateurs. Cette certification avait permis de fait une consolidation des départements de ressources humaines et d'ingénierie dans les entreprises. C'est dans ce contexte que les syndicats se sont affaiblis, souvent car ils n'ont pas su relayer les revendications et sont devenus pratiquement absents des entreprises. Cette négation des syndicats a été aussi bien portée par les gérants et les ingénieurs, que par les opérateurs qui ont trouvé au travers des normes de qualité des possibilités de négocier sur leurs conditions d'emploi beaucoup plus efficaces, prescrites immédiatement dans les différents manuels et évaluées. Cette vague de la certification terminée dans la fin des années 1990 n'a pas été relayée par d'autres dispositifs finalement aussi complets que ceux concernant la qualité. Les outils de gestion qui sont rentrés dans l'entreprise ont plutôt consisté en des outils financiers, de contrôle et ont pénétré les entreprises sans le regard des syndicats qui étaient déjà sortis en quelque sorte (de la scène de la négociation) des entreprises concernées.

Conclusion

Quelles sont les conséquences d'un régime d'exception dans la recomposition des relations professionnelles ? Les ZFE, dispositif du travail mondialisé, a finalement connu une diffusion exponentielle dans les pays en voie de développement. Ce dispositif se développe en utilisant les frontières profitables dans le monde, car le régime d'exception fiscale associé à la fragilisation des frontières permet son extension de façon très rapide et des négociations, détournements, usages privés localisés, notamment grâce à la question de frontière. La frontière est utilisée pour jouer continuellement sur le flou des définitions, entre le dedans, le dehors, le permis, l'excepté, l'interdit. Ces espaces économiques s'insèrent tout de même dans des processus historiques et géographiques existants, impliquant un développement hétérogène de ces zones selon le contexte du pays d'accueil. Il n'en demeure pas moins que ces zones sont soumises à des processus mondiaux observables ailleurs, processus d'externalisation de la gestion des ressources humaines ou illégitimité des syndicats dans l'entreprise. Par contre, les scènes de la négociation collective n'étant pas un préalable à la question de l'installation des entreprises, on observe une cascade de violations qui se répètent. Malgré les prescriptions de l'Organisation internationale du travail, une gestion internationale des relations professionnelles n'est pas suffisante, car cette gestion consiste seulement à enregistrer les plaintes.

Bibliographie

Agamben G. (2006). *Qu'est-ce qu'un dispositif ?* Paris, Rivages poche (Coll. Petite Bibliothèque).

Mercier D. (2007). *Zone franche et mondialisation, ou comment s'affranchir du temps, de l'espace, des réglementations*. Communication au colloque du *Réseau d'Intégration Nord-Sud : Globalisation, reconnexion Nord-Sud et recomposition des économies, des sociétés et des territoires*, 6-7 Juillet, Aix-en-Provence.