



Synthèse des travaux de l'atelier sur le travail à temps partiel

Rabat le 15 octobre 2019

Thématique I : Etat des lieux

Définitions et enjeux ; une diversité d'approches pour la délimitation du concept du TTP

L'approche retenue par le Code de travail au Maroc consiste à considérer, comme travail à temps partiel, toute activité à durée inférieure à la limite légale (44 heures par semaine dans les activités non-agricoles ; 48 heures pour le travail domestique). Cela est dit, il est à signaler l'absence de dispositions explicites pour fixer les seuils minimal et maximal de la durée de travail pour caractériser le TTP.

L'approche de la CNSS s'appuie sur le nombre de jours travaillés pour prétendre au bénéfice des prestations sociales.

L'approche statistique adoptée par le HCP apporte des indications sur l'évolution du travail permanent au temps partiel en % de la population active occupée âgée de 15 ans et plus par sexe ; ce qui ne couvre pas toutes les situations de travail à temps partiel et de sous-emploi largement répandu dans l'informel.

D'autres approches avancées par les participants considèrent que la tendance de l'organisation du travail est en faveur d'autres formes de contractualisation d'emploi et de travail. Ils jugent plus pertinent de parler de « travail à temps aménagé » selon la fluctuation des activités et la disponibilité potentielle des compétences recherchés par l'entreprise, que par la durée établie en jours ou en heures (contrats de mission et d'objectifs, sachant que le TTP ne se limite pas à ces deux types de contrat...). D'où la nécessité de ne pas restreindre le champ couvert par le TTP à la seule catégorie statistique de « travailleurs permanents à temps partiel ». Il doit s'étendre au travail occasionnel et saisonnier, ainsi qu'à d'autres situations de travail en émergence chez certaines PME/PMI, où le recours au TTP est davantage dicté par le besoin en « compétences spécifiques récurrentes ». Dans ce cadre, il est à rappeler que l'article 1 de la convention internationale n°175 sur le travail à temps partiel désigne le travailleur à temps partiel : « tout salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable », ce qui laisse entendre que ce mode d'emploi est lié à la durée du travail par rapport à la durée normale et non pas à la mission).

Tendances d'évolution, secteurs et occupations les plus concernées

Les participants s'accordent à reconnaître l'ampleur du phénomène du travail à temps partiel dans le marché du travail marocain, particulièrement dans le secteur de l'Agriculture et les métiers de l'économie rurale, relevant notamment de l'informel. Il est souligné, toutefois, que le caractère rural du TTP est amplifié par le fait qu'une bonne partie des travailleurs occasionnels et saisonniers travaillent aussi à temps partiel.

Dans les secteurs non-agricoles, le TTP est perçu comme peu développé, même si on relève aussi une tendance à la progression du TTP dans les entreprises de sous-traitance en milieu urbain.

Cette situation est perçue, par certains, comme le résultat d'une tendance à la pénurie de l'offre de travail en général. Pour d'autre, elle reflète l'émergence de « nouvelles formes d'aménagement du temps de travail », correspondant à la fois aux besoins des employeurs et aux choix/aspirations de certaines catégories de travailleurs de conciliation des vies professionnelle et personnelle.

En lien avec le niveau de qualification des travailleurs, le TTP est perçu généralement comme modalité d'accès au marché de travail des jeunes sous qualifiés et les sans diplômes. On relève toutefois le paradoxe, dans lequel se trouvent certaines PME/TPE, entre leur besoin et exigences en « compétences spécifiques récurrentes » et les conditions de recrutement et de rémunération peu attrayantes du TTP pour ces profils.

Causes à l'origine du recours au temps partiel

S'agissant des causes, les avis des participants divergent. Du côté de l'offre de travail, on évoque la recherche de flexibilité, à travers des stratégies d'entreprises basées sur l'ajustement du volume et du temps de travail aux cycles et fluctuations de la production, comme étant la cause majeure du recours au travail à temps partiel. La recherche de la réduction du coût de travail (salaire et contributions des employeurs au régime de protection sociale) est avancée par certains comme motivation essentielle du recours au TTP. Toutefois, il est à nuancer dans ce cadre que le salaire est librement fixé par les parties sous réserve du respect du salaire minimum légale (art 345 du code du travail) qui est déterminé en heures dans les secteurs non agricoles et en jour dans le secteur agricole, donc il n'y a pas une réduction de salaire pour le travail à temps partiel), même chose pour les contributions des employeurs au régime de protection sociale qui sont liées aux heures travaillées.

Du côté de la demande de travail, le recours de certaines catégories de travailleurs, notamment les femmes, au TTP est dû essentiellement à la rareté de l'offre de travail régulier. On relève, à cet égard que les femmes qui exercent massivement dans les exploitations familiales n'ont seulement le choix qu'entre le TTP et l'inactivité.

Aussi, « des freins culturels liant systématiquement TTP et précarité » sont évoqués pour expliquer la sous-représentation des travailleurs de niveaux de qualification et diplômes supérieurs parmi les travailleurs TTP.

Intérêt de promouvoir le temps de travail partiel au Maroc

Pour la question de savoir s'il y a lieu de promouvoir ou de restreindre le TTP, la synthèse de la discussion en groupe fait état des éléments d'appréciations ci-après :

- Le TTP au Maroc, comme partout dans le monde, est une tendance lourde de l'évolution des formes d'organisation du travail et d'emploi, en lien à la fois avec l'évolution de l'offre (ajustement permanent du volume et du temps de travail aux cycles et fluctuations de la production...) et de la demande du travail (jeunes étudiants et primo demandeurs d'emploi, seigneurs en situation de retraite ou pré-retraite, travailleurs indépendants en difficultés...). A ce titre, certains considèrent que cette tendance constitue une opportunité de développement de l'emploi et de la mobilisation de la force de travail, qu'il convient de promouvoir et de réguler selon les besoins des secteurs et des populations concernées.
- La diversité des situations de TTP, selon les entreprises/secteurs (formels et non formels) et les populations touchées, implique la nécessité de développer des outils d'intervention et d'accompagnement techniques et institutionnels appropriés, de la part des services publics d'intermédiation et de promotion de l'emploi et des compétences (préparation et formation des travailleurs et demandeurs d'emploi...); des organismes de protection sociale (seuil minimal de

duré de travail pour bénéficier des prestations sociales...) ; et des services de l'inspection de travail (anticipation des risques, système d'information, modalités adaptées de contrôle et d'inspection ...).

Thématique II : Pratiques managériales

La discussion du groupe fait état d'une diversité des arrangements contractuels qui caractérisent le recours au travail à temps partiel. Selon les cas, ces arrangements sont établis, soit sur une base régulière et pour une durée hebdomadaire ou mensuelle déterminée, soit pour une durée variant d'une période à une autre, ou encore sur la base de la réalisation d'une mission ou de tâches définies dans le temps par les employeurs. Ces arrangements peuvent prendre des formes de CDD, travail « sur appel » ou « à la demande » pour des besoins de force de travail ponctuels ou de compétences spécifiques récurrentes des entreprises. Dans certains cas, ces arrangements sont établis en fonction « du temps de disponibilité potentielle des compétences recherchées et sur la base du rendement et résultats attendus ».

Des pratiques distinctes de management, découlant de la diversité de ces arrangements, sont observées. Elles varient selon les secteurs d'activité, la taille et le statut des entreprises ayant recours au TTP (formel, non formel), voire même au sein de la même entreprise pour recourir ou opérer le passage d'un poste à temps complet à temps partiel. Dans certains secteurs, marqués par la saisonnalité de l'activité (agriculture), le TTP devient la règle et le statut auquel peuvent prétendre la majorité des travailleurs en activité, à titre partiel, saisonnier ou occasionnel. Quelques indications sur les pratiques et stratégies de gestion des ressources humaines sont relevées, par certains participants pour souligner l'apparition de formes nouvelles de mobilisation et de fidélisation des travailleurs à temps partiel. On relève, toutefois, les pratiques managériales demeurent différenciés (en termes de motivation, d'accès aux droits sociaux, à l'information et la formation) selon qu'on avait à faire face à un employé permanent ou à un travailleur à temps partiel.

Thématique III : Les aspects réglementaires

Les dimensions réglementaires soulevées par les participants ont trait au retard pris dans l'application de certaines dispositions du code de travail en lien avec le TTP (CDD et CDT : contrat pour accomplir un travail déterminé) et à l'absence d'une reconnaissance explicite de recours au contrat de travail à temps partiel et des dispositions pratiques de sa mise en œuvre. Le texte du code de travail définit, certes, comme travail à temps partiel, toute activité à durée inférieure à la limite légale. Mais il ne précise pas les modalités d'organisation contractuelle CTTP (durée et seuil minimal de TTP hebdomadaires, mensuel et annuels ; droits sociaux et de représentation syndicale etc...).

Par ailleurs, on relève que les pratiques des protocoles d'accord d'entreprises et de conventions collectives propres à des branches, secteurs professionnels et entreprises, promues par le « Plan National de Promotion de Négociation Collective », sont encore peu développés. Sensées compléter les dispositifs législatifs par la prescription de certaines régulations du temps partiel, les pratiques conventionnelles semblent peiner encore à s'installer comme référence en matière de relations professionnelles.